

**INSTITUTO SUPERIOR DE CIÊNCIAS POLICIAIS E SEGURANÇA
INTERNA**



Relatório Final

II Curso de Comando e Direção Policial

**TRANSFERÊNCIA DAS APRENDIZAGENS:
AVALIAÇÃO DO CURSO DE INVESTIGAÇÃO CRIMINAL DE
COMANDO**

Autor:

Paula Alexandra da Conceição Cunha

Comissário

Orientador:

Mestre Firmo Carpinteiro Ferreira

Lisboa, 20 de Junho de 2016

INSTITUTO SUPERIOR DE CIÊNCIAS POLICIAIS E SEGURANÇA INTERNA

Paula Alexandra da Conceição Cunha

Comissário

Relatório Final do Curso de Comando e Direção Policial

II CCDP

TRANSFERÊNCIA DAS APRENDIZAGENS: AVALIAÇÃO DO CURSO DE INVESTIGAÇÃO CRIMINAL DE COMANDO

Relatório apresentado ao Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna com vista a terminar o Curso de Comando e Direção Policial, elaborado sob a orientação do Mestre Firmo Carpinteiro Ferreira.



Estabelecimento de Ensino: Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna

Autor: Paula Alexandra da Conceição Cunha

Título da obra: Transferência das Aprendizagens: Avaliação do Curso de Investigação Criminal de Comando

Orientador: Mestre Firmo Carpinteiro Ferreira

Local de edição: Lisboa

Data de edição: 20 de Junho de 2016



DEDICATÓRIA

Para o Diogo e para o Tomás,
Meu companheiro e amigo e para meu filho querido.

AGRADECIMENTOS

Agradeço ao meu filho Tomás, por ser a luz que norteia e ilumina a minha vida.

Ao meu querido companheiro de longas horas, Diogo, por sempre me apoiar em tudo a que me propus atingir, mesmo com tantos sacrifícios e tempo despendido. Obrigada por me apoiares, desde o início, em todas as decisões. Obrigada por todo o amor, companheirismo e paciência.

Ao meu Orientador, Mestre Firmo Carpinteiro Ferreira, por toda a disponibilidade e apoio prestado ao longo da realização do trabalho académico. Muito obrigada por ter aceitado este desafio.

Ao Professor Doutor Alberto Peixoto pelo especial contributo e auxílio prestado.

Ao meu amigo Sérgio Barata e família pelo apoio.

Ao Técnico de Informática Carlos Cunha pelo seu apoio.

A todos os meus camaradas do II.º Curso de Comando Direção Policial, com quem partilhei, dias de riso e outros de alguma angústia.

Ao Departamento de Formação, por todos os anos em que lá trabalhei e colaborei, com as várias equipas que por lá passaram e com a equipa atual. Muito obrigada.

Ao Departamento de Investigação Criminal pelo apoio na prestação de dados.

Ao Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna, casa de excelência, pelas oportunidades criadas, valores e conhecimentos transmitidos.

A todos os que contribuíram para a realização do estudo, deixo uma palavra de apreço e camaradagem.

Paula Cunha

RESUMO

A Polícia de Segurança Pública é uma instituição que, cada vez mais, pretende um desempenho superior do seu capital humano, com vista à excelência organizacional, esperando retorno do investimento feito, mas devendo para tal ultrapassar dificuldades de gestão que se acentuam em matérias como a formação.

Este relatório ambiciona ser um apoio para colmatar essas dificuldades, tentando efetuar uma avaliação sobre um dos cursos de especialização de maior impacto ao nível da PSP através da aplicação de questionários.

Foi realizada uma análise aos questionários aplicados aos formandos, dos três últimos Cursos de Especialização de Investigação Criminal de Comando - CEICC, para se apurar se existiu transferência de aprendizagens para o local de trabalho, após terem recebido a formação. A resposta foi afirmativa.

Palavras-chave: Formação, transferência de aprendizagens, utilidade, motivação, oportunidade

ABSTRACT

The Public Security Police is an institution that increasingly wants superior performance from its human capital, in view of organizational excellence, expecting a return on investment, but needing to overcome management difficulties that are accentuated in areas such as training.

This report aims to be a support to overcome those difficulties, trying to make an assessment of one of the specialization courses with greatest impact on the PSP through the use of questionnaires.

An analysis of the questionnaires was carried out to the graduates of the last three courses of criminal specialization command - CEICC to obtain feedback on whether there was learning transfer to the workplace after receiving training. The answer was affirmative.

Keywords: Training, learning transfer, usefulness, motivation, opportunity.

ÍNDICE GERAL

DEDICATÓRIA.....	i
AGRADECIMENTOS	ii
RESUMO.....	iii
ABSTRACT	iv
ÍNDICE DE FIGURAS	ix
ÍNDICE DE GRÁFICOS	x
ÍNDICE DE QUADROS	xii
ÍNDICE DE TABELAS	xiii
LISTA DE SIGLAS	xiv
LISTA DE ABREVIATURAS.....	xv

PARTE I: CONTEXTUALIZAÇÃO TEÓRICA..... 1

CAPÍTULO 1: INTRODUÇÃO.....2

1.1 TEMÁTICA E TÍTULO.....	2
1.2 CONTEXTO DA INVESTIGAÇÃO	3
1.3 PROBLEMÁTICA DA INVESTIGAÇÃO	4
1.3.1 PERGUNTA DE PARTIDA.....	4
1.3.2 PERGUNTAS DERIVADAS.....	5
1.4 OBJETIVOS DA INVESTIGAÇÃO	5
1.5 HIPÓTESES DA INVESTIGAÇÃO.....	6
1.6 METODOLOGIA DA INVESTIGAÇÃO	6
1.7 SÍNTESE DOS CAPÍTULOS	6

CAPÍTULO 2: ENQUADRAMENTO CONCEPTUAL DE FORMAÇÃO.....8

2.1 FORMAÇÃO PROFISSIONAL: TIPOLOGIAS DE CLASSIFICAÇÃO.....	8
2.2 FASES DO PROCESSO FORMATIVO	9
2.3. PERFIL DE COMPETÊNCIAS E PERFIL DO FORMANDO.....	10
2.4. DIAGNÓSTICO DE NECESSIDADES DE FORMAÇÃO	12
2.5. PLANO DE FORMAÇÃO	12

2.6. AVALIAÇÃO DA FORMAÇÃO E AVALIAÇÃO DE IMPACTO	13
CAPITULO 3: O MODELO DE AVALIAÇÃO DE KIRKPATRICK	14
3.1 O MODELO MULTINÍVEL DE KIRKPATRICK.....	14
3.1.1 OUTROS MODELOS DE AVALIAÇÃO	17
3.2 A TRANSFERÊNCIA DE APRENDIZAGENS PARA A FUNÇÃO NO POSTO DE TRABALHO	18
3.2.1 LEARNING TRANSFER SYSTEM INVENTORY – LTSI.....	20
3.2.2 MOTIVAÇÃO PARA TRANSFERIR E OPORTUNIDADE PARA APLICAR A APRENDIZAGEM.....	22
CAPITULO 4: A PSP COMO ORGANIZAÇÃO DE REFORÇO DAS COMPETÊNCIAS DO SEU EFETIVO	24
4.1 TIPOS DE FORMAÇÃO NA PSP	24
4.2 DIAGNÓSTICO DE NECESSIDADES E ELABORAÇÃO DO PLANO DE FORMAÇÃO	25
4.3 O CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO DE INVESTIGAÇÃO CRIMINAL DE COMANDO.....	26
4.4 AVALIAÇÃO DA FORMAÇÃO COMO ESTRATÉGIA PARA A QUALIDADE	27
4.5 INVESTIMENTO FINANCEIRO – SUPLEMENTOS DA INVESTIGAÇÃO CRIMINAL.....	28
4.6 POSSIBILIDADE DE RETORNO DO INVESTIMENTO DA INSTITUIÇÃO NA FORMAÇÃO DE INVESTIGAÇÃO CRIMINAL	29
PARTE II: ANÁLISE EMPIRICA.....	31
CAPITULO 5: METODOLOGIA DA PARTE PRÁTICA.....	32
5.1 INTRODUÇÃO.....	32
5.2 METODOLOGIA: INSTRUMENTOS E PROCEDIMENTOS.....	32
5.2.1 QUESTIONÁRIO.....	32
5.2.2 VALIDAÇÃO E PRÉ-TESTE DO QUESTIONÁRIO.....	33

5.2.3 QUESTIONÁRIO FINAL.....	33
5.2.4 CARACTERIZAÇÃO DO UNIVERSO.....	34
5.2.5 DIMENSÃO DA AMOSTRA.....	34
CAPITULO 6: APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DE RESULTADOS.....	36
6.1 ANÁLISE DOS RESULTADOS.....	36
6.1.1 CARACTERIZAÇÃO SOCIODEMOGRÁFICA.....	36
6.2 PERCEÇÃO DA UTILIDADE DA FORMAÇÃO	42
6.3 MOTIVAÇÃO PARA TRANSFERIR A APRENDIZAGEM.....	44
6.4 CAPACIDADE INDIVIDUAL PARA TRANSFERIR.....	46
6.5 DESENVOLVIMENTO DE NOVAS COMPETÊNCIAS.....	48
6.6 OPORTUNIDADE PARA TRANSFERIR AS APRENDIZAGENS	50
CAPITULO 7: CONCLUSÕES, LIMITAÇÕES E PERSPETIVAS PARA OUTROS TRABALHOS.....	53
7.1 INTRODUÇÃO.....	53
7.2 VERIFICAÇÃO DAS HIPÓTESES.....	53
7.3 CONFIRMAÇÃO DO OBJETIVO DO TRABALHO	54
7.4 RESPOSTA ÀS QUESTÕES DE INVESTIGAÇÃO	55
7.5 REFLEXÕES FINAIS.....	56
7.6 RECOMENDAÇÕES	56
7.7 LIMITAÇÕES DA INVESTIGAÇÃO	57
7.8 INVESTIGAÇÕES FUTURAS.....	57
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	58
APÊNDICES	61
Apêndice A: Total de oficiais formados com o CEICC na PSP	63
Apêndice B: Pedido de autorização para a aplicação de questionários por inquérito.....	64
Apêndice C: Inquérito aplicado aos oficiais dos CEICC de 2009, 2012, 2014.....	65

Apêndice D: Cálculo da amostra em estudo.....	68
Apêndice E: Total de inquéritos respondidos.....	69
Apêndice F: Análise individual das questões do questionário por inquérito.....	70
ANEXOS	75
Anexo A: Total de inquéritos respondidos.....	77

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Modelo Multinível de Kirkpatrick.....	14
---	----

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Idade dos oficiais que frequentaram o CEICC de 2009, 2012 e 2014.....	36
Gráfico 2: Género dos oficiais que frequentaram o CEICC de 2009, 2012 e 2014.....	37
Gráfico 3: Categoria dos oficiais que frequentaram o CEICC de 2009, 2012 e 2014.....	37
Gráfico 4: Origem do posto dos oficiais que frequentaram o CEICC de 2009, 2012 e 2014.....	38
Gráfico 5: Grau académico dos oficiais que frequentaram o CEICC de 2009, 2012 e 2014.....	38
Gráfico 6: Experiência profissional no SICPSP dos que frequentaram o CEICC de 2009, 2012 e 2014.....	39
Gráfico 7: Ano em que os oficiais inquiridos frequentaram o CEICC.....	39
Gráfico 8: Pertença ao SICPSP antes da frequência do CEICC.....	40
Gráfico 9: Ingresso no SICPSP após o CEICC.....	40
Gráfico 10: Relação sobre o atual desempenho de funções como comandante na IC.....	41
Gráfico 11: Espaço temporal sobre há quanto tempo não desempenham funções como Comandantes de IC.....	41
Gráfico 12: Gráfico percentual dos resultados sobre utilidade da formação.....	43
Gráfico 13: Gráfico percentual dos resultados sobre motivação para transferir a aprendizagem	45
Gráfico 14: Gráfico percentual dos resultados sobre capacidade para transferir a aprendizagem.....	47
Gráfico 15: Gráfico percentual dos resultados sobre aquisição de novas competências.....	49

Gráfico 16: Gráfico percentual dos resultados sobre oportunidade para transferir a aprendizagem.....	52
Gráfico 17: Total de inquéritos aplicados.....	69

ÍNDICE DE QUADROS

Quadro 1: Total de oficiais formados com o CEICC na PSP.....	63
Quadro 2: Dados estatísticos resultantes da aplicação do questionário.....	70
Quadro 3: Medidas de tendência central do quadro 2.....	70
Quadro 4: Dados estatísticos resultantes da aplicação do questionário.....	71
Quadro 5: Medidas de tendência central do quadro 4.....	71
Quadro 6: Dados estatísticos resultantes da aplicação do questionário.....	72
Quadro 7: Medidas de tendência central do quadro 6.....	72
Quadro 8: Dados estatísticos resultantes da aplicação do questionário.....	73
Quadro 9: Medidas de tendência central do quadro 8.....	73
Quadro 10: Dados estatísticos resultantes da aplicação do questionário.....	74
Quadro 11: Medidas de tendência central do quadro 10.....	74

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1: Análise das perguntas de resposta à utilidade da formação.....	42
Tabela 2: Cruzamento entre elementos que pertencem e os que não pertencem ao SICPSP e utilidade.....	43
Tabela 3: Análise das perguntas de resposta sobre a motivação para transferência da aprendizagem.....	44
Tabela 4: Cruzamento entre elementos que pertencem e os que não pertencem ao SICPSP e motivação.....	45
Tabela 5: Análise das perguntas de resposta sobre a capacidade de transferência das aprendizagens para o local de trabalho.....	46
Tabela 6: Cruzamento entre elementos que pertencem e os que não pertencem ao SICPSP e capacidade para transferir as aprendizagens.....	48
Tabela 7: Análise das perguntas de resposta sobre o desenvolvimento de novas competências.....	49
Tabela 8: cruzamento entre elementos que pertencem e os que não pertencem ao SICPSP e aquisição de novas competências.....	50
Tabela 9: Análise das perguntas de resposta sobre a oportunidade para transferir para o local de trabalho as aprendizagens.....	51
Tabela 10: Cruzamento entre elementos que pertencem e os que não pertencem ao SICPSP e oportunidade para aplicar conhecimentos.....	52
Tabela 11: Relação de respostas aos inquéritos por ano.....	69

LISTA DE SIGLAS

CEICC: Curso de Especialização de Investigação Criminal de Comando

DBF: Diretiva Base de Formação

DF: Departamento de Formação

DN: Direção Nacional

GEP: Gabinete de Estudos e Planeamento

IC: Investigação Criminal

IEFP: Instituto do Emprego e Formação profissional

INA: Direção-Geral da qualificação dos trabalhadores em funções públicas

ISCPSI: Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna

LTSI: Learning Transfer System Inventory / Inventário do Sistema de Transferência da Aprendizagem

NEP: Norma de Execução Permanente

PAF: Plano Anual de Formação

PSP: Polícia de Segurança Pública

SICPSP: Sistema de Investigação Criminal da Policia de Segurança Pública

UEP: Unidade Especial de Polícia

LISTA DE ABREVIATURAS

apud: citado por

conditio sine qua non: condição sem a qual

e.g. (exempli gratia): por exemplo

et al. (et aliae): e outros (para pessoas)

etc. (et cetera): e outros (para coisas)

i.e. (id. est): isto é

idem: o mesmo

ibidem: no mesmo lugar

PARTE I
CONTEXTUALIZAÇÃO TEÓRICA

CAPÍTULO 1

INTRODUÇÃO

1.1 TEMÁTICA E TÍTULO

A transferência da aprendizagem realizada em contexto de formação profissional é uma preocupação generalizada na área do desenvolvimento de recursos humanos. Para que a formação seja efetiva, as organizações necessitam de assegurar que os formandos aplicarão na sua prática profissional o que aprenderam (Velada, 2007).¹

A formação cumpre o duplo objetivo de contribuir para o desenvolvimento pessoal e profissional dos indivíduos e, conseqüentemente para a melhoria do seu desempenho organizacional (Velada & Caetano, 2007).

O reconhecimento da importância estratégica da formação profissional contribuiu para um forte investimento financeiro e um esforço considerável na formação dos colaboradores por parte das organizações. É por isso que, as empresas despendem cada vez mais, uma grande quantidade de tempo e dinheiro, em atividades formativas, com o intuito de facilitar a aprendizagem e transferência das competências relacionadas com o desempenho da função dos seus colaboradores (Noe, Hollenbeck; Gerhart & Wright, 2006).

O elevado investimento financeiro em atividades formativas tem vindo a intensificar a pressão para que se demonstre de que forma a formação contribui, efetivamente, para o desenvolvimento das competências profissionais dos indivíduos e, conseqüentemente para o desenvolvimento das organizações (Salas & Cannon-Bowers, 2001).²

¹ Exige-se que no desempenho das funções no trabalho sejam utilizados permanentemente novos conhecimentos e competências cada vez mais complexas, pelo que a formação profissional assume um papel chave neste processo.

² Ao investir na formação dos seus colaboradores, as organizações esperam retorno, sob a forma de desempenho, qualidade e de produtividade assegurando assim que a formação resulta em melhoria do desempenho da função.

A aprendizagem obtida na formação terá pouco valor para as organizações se não for transferida, de alguma forma, para o desempenho profissional (Velada, 2007).

Para que isso aconteça é, todavia, necessário que os colaboradores transfiram e apliquem no local de trabalho aquilo que aprenderam na formação (Salas & Cannon-Bowers, 2001).³

Pelo exposto, o campo de interesse e o domínio de investigação do Relatório Final do 2.º Curso de Comando e Direção Policial recaiu num estudo exploratório, de natureza científica, pretendendo-se que o presente estudo seja um contributo para um melhor conhecimento da Transferência da Aprendizagem na PSP, através da análise de questionários, aplicados aos formandos do Curso de Investigação Criminal de Comando, analisando a existência de transferência de aprendizagens para o contexto real de trabalho.

1.2 CONTEXTO DA INVESTIGAÇÃO

Quando é planeada, a mudança organizacional implica, geralmente, uma primeira fase de diagnóstico da situação da organização, uma segunda fase de ação ou intervenção para superar os problemas observados, e uma terceira fase de avaliação dos efeitos da intervenção, a qual pressupõe uma comparação com a situação inicialmente diagnosticada e com os objetivos da intervenção (Caetano, 2001).

A PSP enquanto Instituição estratégica, na formação, pretende qualidade, eficiência, mudança cultural, rentabilidade, aquisição de competências, retorno do investimento financeiro com formadores e formandos, pois é destas competências adquiridas ou melhoradas que nasce a exigência da criação de valor para a instituição e, por sua vez, sucesso organizacional no cumprimento da sua missão.

Para tal é necessário que exista avaliação de transferência de aprendizagens e, consequentemente, que sejam criados instrumentos de avaliação que analisem o retorno do investimento da Polícia de Segurança Pública na formação dos seus elementos.

³ A transferência da formação enquanto manutenção e aplicação das competências aprendidas exprime o grau em que a formação induziu mudanças comportamentais/técnicas a longo prazo.

Na sequência do despacho do Diretor Nacional da PSP que aprova a lista de temas para a realização do relatório final do 2.º Curso de Comando e Direção Policial, optámos por enquadrar o nosso relatório no ponto 10: “Sistema Formativo da PSP”.

Considerando a amplitude da temática, restringimos o âmbito da investigação à formação ministrada pelo Departamento de Formação da PSP, no Curso de Especialização de Investigação Criminal de Comando.

1.3 PROBLEMÁTICA DA INVESTIGAÇÃO

Existem critérios a observar na condução de uma investigação, desde logo, na formulação do problema que se quer investigar. Ele deve ser formulado de forma clara, ser realista, exequível, considerando os recursos disponíveis, e ser pertinente, no sentido em que acrescenta algo ao que já é conhecido sobre o assunto, e por isso estuda o que existe para aceder às mudanças e transformações, procurando compreender ou explicar algo, evitando juízos moralistas (Quivy & Campenhoudt, 2008).

Partimos de um problema que, sendo genérico, permite situar as questões de investigação a que procuraremos dar resposta com a realização deste trabalho.

Assim com o presente trabalho pretendeu-se avaliar o retorno do investimento em formação ministrada pela PSP, no 3.º nível de avaliação, pois tal avaliação não se devia limitar à medição dos resultados financeiros, mas à transferência de competências e criação de valor para a organização que aposta nos seus colaboradores (Kirkpatrick, 1998).

1.3.1 PERGUNTA DE PARTIDA

A pergunta de partida ou questão basilar, como fio condutor da investigação, consiste na tentativa de exprimir o mais exatamente possível aquilo que o investigador procura saber.

A formulação da pergunta de partida “... obriga o investigador a uma clarificação, frequentemente muito útil, das suas intenções e perspetivas espontâneas” (Quivy & Campenhoudt, 2008, pp. 34-44).

Neste contexto, esta investigação procurará dar resposta à seguinte pergunta de partida:

Existe transferência das aprendizagens obtidas através de formação de investigação criminal, que a PSP ministra aos seus elementos oficiais, para o local de trabalho?

1.3.2 PERGUNTAS DERIVADAS

Para responder à pergunta de partida é importante abordar outras questões, que podem ser consideradas perguntas intermédias e que permitam construir um caminho mais claro, rumo a possíveis conclusões sobre o problema central deste trabalho.

Como perguntas derivadas formulámos as seguintes:

PD1: O formando tem perceção da utilidade da formação que recebeu?

PD2: O formando tem a motivação necessária para transferir a aprendizagem?

PD3: O formando sente-se com capacidade individual para transferir?

PD4: Existiu desenvolvimento de novas competências?

PD5: O formando teve oportunidade para transmitir a aprendizagem?

1.4 OBJETIVOS DA INVESTIGAÇÃO

Segundo Sousa e Baptista (2011), o objetivo geral indica a principal intenção de um projeto, ou seja, corresponde ao produto final que o projeto quer atingir. O projeto não pode ser visto como um fim em si mesmo, mas como um meio para alcançar um bem maior.

Assim, propõe-se como objetivo principal deste trabalho:

Documentar se existiu retorno para a PSP do investimento feito nos formandos que receberam formação em Investigação Criminal de Comando.

Como objetivos específicos do trabalho, propomos os seguintes:

Analisar, através dos questionários, se os formandos transferiram no local de trabalho aquilo que apreenderam e aprenderam na formação e se houve aperfeiçoamento do seu desempenho.

Contribuir para que a PSP utilize um instrumento útil, em termos de avaliação do impacto, da formação no terceiro nível de avaliação (de acordo com modelo de avaliação de Kirkpatrick).

1.5 HIPÓTESES DA INVESTIGAÇÃO

Com o intuito de se conseguir responder à questão de partida, são traçadas as seguintes hipóteses:

H 1. A transferência das aprendizagens está significativamente relacionada com a oportunidade;

H 2. A eficácia do desempenho resultante da melhoria ou aquisição de novas competências está significativamente relacionada com a transferência das aprendizagens;

H 3. A capacidade individual para transferir está significativamente relacionada com confiança obtida pela formação;

H 4. A motivação para transferir a aprendizagem para função no local de trabalho resulta das expectativas do desempenho da função;

H5. A formação recebida resultou num benefício para o formando e para a instituição.

1.6 METODOLOGIA DA INVESTIGAÇÃO

Os métodos eleitos para a elaboração do presente relatório serão os métodos qualitativo e quantitativo, com o objetivo de produzir e desenvolver conhecimento e descrever a temática em estudo.

Assim, numa primeira fase, será efetuada pesquisa bibliográfica com vista à revisão de literatura para conhecer o estado da arte e definir os vários conceitos. O trabalho englobará ainda, prosseguindo numa investigação qualitativa, um inquérito por questionário com perguntas fechadas (Vilelas, 2009, p. 133), devidamente adaptado do questionário de Learning Transfer System Inventory – LTSI⁴, ao presente estudo e, já validado para Portugal por Raquel Velada (2007), a aplicar aos formandos do curso de investigação criminal para comandantes, das últimas três edições.

1.7 SÍNTESE DOS CAPÍTULOS

O presente trabalho de investigação encontra-se dividido em duas partes. A primeira parte é dedicada à contextualização teórica e contempla quatro capítulos.

⁴ Inventário do Sistema de Transferência da Aprendizagem

No primeiro capítulo é efetuada uma introdução ao tema, definindo-se a problemática de investigação, os objetivos do trabalho, as hipóteses e a metodologia utilizada.

No segundo capítulo é efetuada uma abordagem concetual aos domínios do processo formativo, das suas tipologias e fases integrantes.

No capítulo III efetuamos uma abordagem ao Modelo Multinível de Kirkpatrick, fazendo uma breve e resumida alusão a outros modelos de avaliação que existem e apresentamos o LTSI ou, como refere Velada (2007), o Inventário do Sistema de Transferência da Aprendizagem.

O capítulo IV é dedicado à formação na PSP, efetuando-se uma breve apresentação dos tipos de formação, dando um maior enfoque àquela, que o Departamento de Formação da PSP tem a responsabilidade de gerir e monitorizar. Apresenta-se o Curso de Investigação Criminal de Comando e efetua-se a ponte entre avaliação, investimento e retorno desse investimento.

A II Parte do trabalho é dedicada à análise do questionário aplicado aos formandos do CEICC das últimas três edições, nomeadamente 2009, 2012 e 2014.

O Capítulo V é dedicado à metodologia da parte prática e o capítulo VI à apresentação e análise de resultados.

No capítulo VII apresentam-se as conclusões, recomendações, limitações e sugestões de investigações futuras.

CAPÍTULO 2

ENQUADRAMENTO CONCEPTUAL DE FORMAÇÃO

2.1 FORMAÇÃO PROFISSIONAL: TIPOLOGIAS DE CLASSIFICAÇÃO

A formação profissional destina-se a obter resultados nas principais áreas do saber, nomeadamente o saber-saber, o saber-fazer e o saber-ser e estar (Pina e Cunha et al., 2010):

- ✓ Saber-Saber - Permite adquirir e melhorar conhecimentos gerais e específicos, necessários ao exercício da função, e capacidades cognitivas (conhecimento, memória, compreensão, análise/avaliação);
- ✓ Saber-Fazer – Permite adquirir e melhorar capacidades motoras e outras capacidades e competências para realizar o trabalho, nomeadamente, instrumentos, métodos e técnicas necessárias ao bom desempenho;
- ✓ Saber-Ser e Estar – Permite adquirir e melhorar atitudes, comportamentos e modos de estar adequados à função e às necessidades da organização, nomeadamente, relacionamento interpessoal, gestão de conflitos.

Numa outra perspetiva, Meignant (2003) considera que a formação pode assumir um duplo papel, por um lado desenvolver os indivíduos, a nível profissional e pessoal; e por outro lado a obtenção de ganhos por parte das organizações.

A formação pode assumir várias tipologias e modalidades, de acordo com os objetivos que se pretendem alcançar e públicos-alvo em questão (IEFP⁵):

- Formação Inicial: visa proporcionar, de forma tão alargada quanto possível, uma formação profissional completa e qualificante.
- Formação Contínua: insere-se na vida profissional do indivíduo, realiza-se ao longo da mesma e destina-se a proporcionar a adaptação às mutações,

⁵ https://elearning.iefp.pt/pluginfile.php/49226/mod_resource/content/0/ManualFormandoFIF.pdf, pesquisado em 20MAI2016

a favorecer a promoção profissional, a melhorar a qualidade do emprego e a contribuir para o desenvolvimento social, cultural e económico.

Nesta inserem-se várias modalidades, nomeadamente:

- Reciclagem Profissional – formação que visa atualizar ou conferir novos conhecimentos, capacidades práticas, atitudes e formas de comportamento dentro da mesma profissão devido, nomeadamente, aos progressos científicos e tecnológicos;
- Aperfeiçoamento Profissional – formação que se segue à formação profissional inicial e que visa complementar e melhorar conhecimentos, capacidades práticas, atitudes e formas de comportamentos, no âmbito da profissão exercida;
- Reconversão Profissional – formação que faz parte da formação profissional contínua e que visa dar uma qualificação diferente da já possuída, para exercer uma nova atividade profissional. Pode implicar uma formação profissional de base seguida de especialização;
- Especialização Profissional – formação que visa reforçar, desenvolver e aprofundar capacidades práticas, atitudes, formas de comportamento ou conhecimentos adquiridos durante a formação profissional de base, necessários ao melhor desempenho de certas tarefas profissionais;
- Promoção Profissional – formação que visa dar um nível de qualificação mais elevado no escalonamento hierárquico profissional.

2.2 FASES DO PROCESSO FORMATIVO

A política de formação de acordo com Meignant (2003) justifica-se numa instituição pela sua contribuição para a eficiência da organização, não se podendo considerar uma atividade isolada mas um elemento de um processo global de gestão e de desenvolvimento de recursos humanos.

Os grandes objetivos de uma política de formação remetem para três prazos (Meignant, 2003). Assim, no âmbito do curto prazo a finalidade é consolidar o existente através de ações de formação de aperfeiçoamento, esperando-se que exista alteração nos desempenhos. A médio e longo prazo, a finalidade consiste em acompanhar e facilitar as mudanças e preparar o futuro. É de acordo com esta perspetiva que todo o ciclo formativo é desenvolvido, de forma a melhor responder

às necessidades da organização e às necessidades formativas dos seus trabalhadores.

A formação, como processo, pode então ser desdobrada em várias fases, genericamente designadas de ciclo de formação (Pina e Cunha et al., 2010).

Se considerarmos que qualquer ação de formação terá sempre uma mudança, quer ao nível das competências, dos conhecimentos ou das atitudes dos formandos, então a melhor definição para o desdobramento das várias fases será espiral de formação, tendo em conta que nenhum formando no fim de uma ação estará no mesmo estágio de conhecimento aquando o começo da mesma (Rebelo, 2011).

No entanto, quer alguns autores definam este processo como ciclo, quer como espiral de formação, as fases que o compõem são similares, começando pelo diagnóstico de necessidades de formação, passando pelo desenvolvimento da formação e terminando com a avaliação da formação.⁶

Segundo Pina e Cunha et al. (2010) o processo formativo inicia-se com a identificação das necessidades de formação, prossegue com a programação das atividades formativas, concretiza-se na execução das ações de formação e conclui-se com a avaliação de todo o processo.

2.3. PERFIL DE COMPETÊNCIAS E PERFIL DO FORMANDO

Da necessidade de falar em perfil de competências, torna-se necessário definir o conceito competência. Perfil de competências, na nossa humilde opinião está associado ao perfil (de entrada) do formando em sala de aula e é indício de um bom diagnóstico.⁷

Meignant (2003, p. 56) define competência como "...a aproximação de um saber e de uma organização do trabalho que distribui a legitimidade para exercer esse saber...", sendo que gerir competências "...traduz-se numa capacidade/habilidade que combina conhecimentos, técnicas, atitudes e/ou comportamentos que se

⁶ Segundo Chiavenato (2010, pp.374-376), o processo formativo engloba o seguinte ciclo: "levantamento de necessidades de formação; planeamento e conceção da formação; organização, promoção e execução da formação; acompanhamento e avaliação dos resultados da formação".

⁷ No entanto do que pudemos apurar nesta parte do nosso estudo, o conceito competência é polissémico e são vários os autores a tentar dar um contributo, contudo em sentidos muito diferentes o que pode levar a uma certa confusão.

empregam em contextos/situações de trabalho, adaptando-se gradualmente à evolução, à complexidade e à ambiguidade dos mesmos.” (INA⁸)

O perfil de competências é um fator determinante no processo de alinhar as competências individuais com os objetivos estratégicos da empresa (Chiavenato, 2010).

As atividades de concepção de formação têm normalmente como ponto de partida uma análise sobre o conjunto de competências pré-sinalizadas em processos de diagnósticos de necessidades, realizados com profundidade e abrangência diversas consoante os contextos em que as entidades desenvolvem a atividade formativa. Antes da elaboração do plano de formação, quem concebe deve ter em seu poder elementos que permitam responder às seguintes questões:

- Qual o perfil de competências a alcançar?
- Qual a natureza das competências que se pretende ver desenvolvidas (profissionais, pessoais, sociais, técnicas, comportamentais)?
- Que competências são críticas para um determinado contexto de aplicação e quais podem ser desenvolvidas através de formação (podem ser sinalizadas outras alternativas de desenvolvimento dessas competências)?

Uma vez identificadas as competências a desenvolver, é possível definir o perfil de entrada dos formandos, em termos de pré- requisitos de acesso ao percurso formativo que se pretende delinear. Esses pré-requisitos passam, regra geral, pela definição de características profissionais ou pessoais e do eventual grau de domínio prévio das competências a considerar na formação. “Um fraco investimento na caracterização dos contextos de partida da formação resulta, na maior parte das vezes, numa formação centrada na entidade e não nas expectativas e necessidades concretas dos seus formandos sendo muito difícil, nestes casos, avaliar em que medida a proposta pedagógica desenvolvida deu uma resposta eficaz a essas necessidades” (IQF, 2006, p. 34).

⁸ <https://www.ina.pt/index.php/recrutamento-selecao?id=1239>, pesquisado em 20MAI2016.

2.4. DIAGNÓSTICO DE NECESSIDADES DE FORMAÇÃO

O diagnóstico de necessidades trata-se de um processo de recolha de dados que dá a conhecer as necessidades de mudança que uma dada empresa apresenta e que podem ser respondidas através do recurso à formação (Ceitil, 2007, apud. Caetano & Velada, 2007).

Pois, "...constituindo a formação uma das ferramentas ao serviço do desenvolvimento das competências dos colaboradores de uma organização, importa retirar o máximo partido da mesma, ou seja, importa garantir que a mesma seja efetivamente útil" (IQF, 2006, p. 54).

Neste sentido, é de extrema importância entender de que forma a (s) competência (s) a desenvolver através do recurso à formação contribuem para atingir os resultados predefinidos (IQF, 2006).

2.5. PLANO DE FORMAÇÃO

O plano de formação assemelha-se a um processo que vai desde a identificação das necessidades de formação até à sua aplicação operacional, e deve ser articulado com o plano estratégico da instituição (Meignant, 2003).

Meignant (2003, pp.157-158) define plano de formação como "...a tradução operacional e orçamental das opções da gestão de uma organização sobre os meios que afeta, num determinado período, ao desenvolvimento da competência individual e coletiva dos assalariados".

O plano de formação deve estar associado às necessidades estratégicas da instituição (Chiavenato, 2010).⁹

Mas o plano de formação não é um fim por si só, todo o processo que levou à sua elaboração, bem como os seus conteúdos são importantes, pois "...a conceção e organização da formação carecem de ser minuciosamente cuidadas, pois delas depende não só o sucesso das ações em si, mas também do próprio plano de formação" (Machado, Machado e Portugal, 2014, p.163).

⁹ "É preciso avaliar as necessidades da organização das pessoas e fixar critérios precisos para estabelecer o nível de desempenho almejado" (Chiavenato, 2010, p.375).

2.6. AVALIAÇÃO DA FORMAÇÃO E AVALIAÇÃO DE IMPACTO

Kirkpatrick (2007) elenca quatro níveis de avaliação de resultados de formação: reação, aprendizagem, comportamento e resultados. A avaliação da reação tem como objetivo a percepção da opinião dos formandos relativamente aos envolventes da formação, ou seja, em relação ao tema, ao formador, aos materiais, às opções pedagógicas, entre outros. A avaliação da aprendizagem mede a aquisição dos conhecimentos adquiridos pelo formando e em que medida essa aprendizagem originou modificação de comportamentos. O nível referente ao comportamento avalia em que medida houve transferência dos conhecimentos obtidos para o contexto de trabalho, após a formação. Por último, o nível dos resultados percebe de que forma a aquisição de conhecimentos influenciou os resultados da organização; ou seja, se houve melhoria na produtividade ou aumento de lucros, designada também por avaliação de impacto.

Meignant (2003, p. 255) defende que para efetuar uma avaliação é “...preciso saber o que se deseja avaliar, porquê e em que condições essa avaliação é realizável...”, levantando-se aqui a questão da utilidade.

O interesse essencial da avaliação nem sempre está no resultado em si, mas no que permite explicá-lo. “É isso que permite progredir num espírito de desenvolvimento de qualidade da formação. Um bom sistema de avaliação é um instrumento de gestão...” (Meignant, 2003, p.275)

No entanto, dedicaremos o próximo capítulo a este tema.

CAPÍTULO 3

O MODELO DE AVALIAÇÃO DE KIRKPATRICK

3.1 O MODELO MULTINÍVEL DE KIRKPATRICK

Segundo Meignant (2003) a ausência de dispositivos de avaliação da transferência tem como principal razão, evitar os conflitos entre a formação e a organização.

Uma das abordagens mais referenciadas na literatura da avaliação da formação consiste na Abordagem Multinível de Donald Kirkpatrick (1998). Esta abordagem surgiu em 1959, e tem sido, até então, o modelo de avaliação mais utilizado por parte de um número significativo de entidades formadoras (Velada, 2007). O modelo de Kirkpatrick (1998) apresenta uma sequência lógica das intervenções de avaliação através da abordagem de quatro níveis, como mencionado na Figura 1:

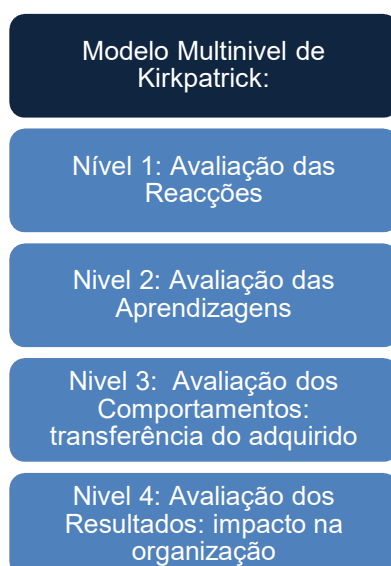


Figura 1: Modelo Multinível de Kirkpatrick, Fonte: Elaborado pela autora do relatório, baseado no Guia para a Avaliação da Formação (IQF, 2006) e adaptado de Kirkpatrick (1998).

- **Nível 1:** neste nível avalia-se a opinião dos formandos relativamente ao que eles pensaram e sentiram sobre determinados aspetos da formação, tais como o tema, o formador, os materiais, entre outros (Kirkpatrick, 1996).¹⁰

É o nível de avaliação mais utilizado, sendo a sua aplicação fácil, rápida e de baixo custo, fornecendo um número considerável de informações que permitem fazer constantes atualizações aos programas de formação, de acordo com as necessidades e exigências dos colaboradores e das organizações.¹¹

- **Nível 2:** De acordo com Kirkpatrick (1998), a aprendizagem ocorre quando há uma mudança na forma de perceber a realidade e/ou um aumento de conhecimentos e/ou, ainda, um aumento de habilidades. Este nível de análise tem incidido sobretudo no controle de qualidade, aferindo o grau de domínio em relação a determinados tipos de saberes, bem como a aplicação desses saberes em prática real ou simulada, de forma a demonstrar determinadas competências (IQF, 2006).¹²

Normalmente, este tipo de avaliação poderá ser aplicado antes e depois do programa (pré, pós-teste) ou só no final do mesmo. Requer mais tempo do que o nível 1 e poderá ser obtido a partir de diversos métodos, estando a sua escolha dependente dos objetivos do programa.

- **Nível 3:** O terceiro nível (este objeto do nosso estudo) centra-se no impacto que a formação teve nos participantes, procurando verificar se ocorreram alterações nos comportamentos dos indivíduos nos postos de trabalho decorrentes da sua participação na formação, e se essas alterações de comportamentos nos indivíduos permitiram alcançar os resultados profissionais desejados (IQF, 2006). Para tal, é necessário definir previamente, quais os objetivos pretendidos, quanto à mudança de comportamentos; e dar aos participantes tempo suficiente para assimilarem

¹⁰ Trata-se de uma avaliação de reação (dita avaliação a quente), visto que se baseia mais nas reações emocionais (Alliger et al., 1997) e opiniões dos participantes aquando do término da formação, e não propriamente em aspetos concretos de aplicação ou validação das aprendizagens efetuadas.

¹¹ Neste contexto, é importante uma reação positiva por parte dos formandos à formação ministrada, pois o futuro do programa de formação dependerá desta reação.

¹² Trata-se de se avaliar em que medida os formandos adquiriram/desenvolveram os saberes propostos no programa de formação, e em que medida conseguiram aplicar esses saberes adquiridos em contextos reais ou em práticas simuladas (*ibidem*). Com base, nestas aferições, pretende-se, ainda, verificar se foram reunidas as condições necessárias à aprendizagem almejada (*ibidem*).

e implementarem os novos conhecimentos adquiridos, o que normalmente decorre entre três a seis meses após a respetiva formação.¹³

Este nível pretende, ainda, averiguar o que esteve na base da eficácia do processo de transferência e determinar se houve barreiras no processo de transferência de “adquiridos” para as situações reais de trabalho (IQF, 2006).¹⁴

Neste seguimento, Kirkpatrick (1998) identifica cinco requisitos que devem estar presentes para que ocorram mudanças no comportamento: desejo de mudança; conhecimento de o que fazer e de como fazer; um clima de trabalho adequado; auxílio na aplicação dos conhecimentos adquiridos; e recompensa pela mudança no comportamento. Apesar da influência destes requisitos, é necessário ter em atenção o nível de motivação que os formandos detêm para aplicar os seus conhecimentos na prática.¹⁵

Perante isto, torna-se essencial que as organizações procurem avaliar mais sistematicamente o modo como o processo de transferência se efetua, assim como as estratégias e dispositivos que o facilitam (Caetano, 2007).

- **Nível 4:** Este é, segundo Kirkpatrick (1998), o mais importante e talvez o mais difícil dos quatro níveis. Isto, porque muitas vezes não se sabe como medir os resultados, e porque também o que existe são apenas evidências de que houve subtis melhorias, e não provas evidentes. O objetivo deste nível é fornecer informação sobre o qual foi o impacto da formação na organização, ou seja, de como a mudança de comportamentos conseguiu afetar favoravelmente a organização, procurando obter esta informação através dos progressos ao nível dos indicadores organizacionais (pré-determinados), (IQF, 2006). A identificação dos resultados é um procedimento simples, e tais resultados são facilmente relacionados com

¹³ Para que essa transferência seja efetiva é necessário que os conhecimentos, aptidões, habilidades, comportamentos e atitudes adquiridos sejam generalizados ao contexto de trabalho e mantidos durante um período de tempo após a ação de formação (Baldwin & Ford, 1988).

¹⁴ Por vezes, os resultados destas avaliações não apresentam um carácter tão positivo nos desempenhos dos indivíduos, devido a certos fatores alheios à formação realizada (*ibidem*).

¹⁵ Segundo alguns autores (e.g., Baldwin & Ford, 1988; Holton, 1996), existem quatro fatores motivacionais: realização das expectativas, efeitos da aprendizagem, atitudes para com a função, e utilidade esperada. Outros fatores a ter em consideração dizem respeito aos determinantes que têm efeito direto e indireto na transferência da formação. Os mesmos autores identificam ainda três grandes determinantes da transferência: *conceção da formação ou fatores de capacidade*; *fatores individuais ou características dos formandos*; e *ambiente de trabalho ou clima de transferência*.

melhorias na empresa. No entanto, obter, organizar e analisar informações neste nível pode ser difícil, consome tempo, e tem um custo mais elevado que nos outros três níveis.¹⁶

3.1.1 OUTROS MODELOS DE AVALIAÇÃO

Existem abordagens centradas: na verificação do cumprimento dos objetivos de aprendizagem pré-definidos, cujas atividades de avaliação ocorrem geralmente no final das formações e cujo objetivo primário será o de controlo da aquisição/desenvolvimento de saberes; no processo formativo, mais orientadas para a monitorização e regulação do dispositivo de formação, tentando garantir a qualidade necessária para atingir os objetivos; e, centradas nos resultados/benefícios da formação para os respetivos destinatários, que se reservam à aferição dos resultados diferidos da formação, ou mais propriamente, ao impacto que esta teve nos indivíduos e nos contextos de aplicação (IQF, 2006).

No presente relatório damos especial ênfase ao Modelo de Kirkpatrick, modelo este utilizado no presente estudo.

De seguida, apresenta-se por ordem cronológica e por respetivo (s) autor (es), uma síntese dos modelos de avaliação mais referenciados na literatura especializada sobre a temática da avaliação.

- Modelo CIRO de Warr, Bird e Rackham (1970): O modelo CIRO (contexto, inputs, reação, outputs) criado por Peter Warr, Michael Bird e Neil Rackham em 1970, constitui uma perspetiva sistémica, que focaliza os aspetos cruciais associados aos vários domínios de um processo formativo (IQF, 2006).
- Modelo de avaliação CIPP de Stufflebeam (1967, 1971, 1972): O modelo CIPP criado por Daniel Stufflebeam é idêntico à proposta do modelo CIRO, embora tenha emergido no campo da educação (IQF, 2006). Esta

¹⁶ Esta proposta de avaliação compreende peculiaridades em cada uma das fases. O nível 1 deve ser efetuado em todos os tipos de cursos/ações de formação; o nível 2 deverá ser aplicado em situações em que o formando deverá assimilar um conjunto de conhecimentos ou desenvolver certas habilidades; o nível 3 deve ser utilizado apenas nos casos em que o principal objetivo da ação de formação seja a mudança no comportamento do formando no local de trabalho; e por último, o nível 4 deverá ser desenvolvido quando os resultados são prioritários para a empresa. Atenta-se ao facto, de que o sucesso de um nível não aponta necessariamente para o sucesso num outro nível.

abordagem leva em consideração quatro variáveis a serem analisadas: contexto, inputs (entradas), processo e produto.

- Modelo de avaliação de Brinkerhoff (1987): Robert Brinkerhoff no seu modelo de avaliação coloca uma importância acrescida ao conhecimento do contexto de partida da formação bem como às dimensões/componentes de avaliação associadas ao processo formativo (IQF, 2006).
- Modelo de avaliação de Jack Phillips (1991): O modelo proposto por Phillips é, na verdade, uma ampliação e revisão do modelo de Donald Kirkpatrick, visto que os quatro níveis de avaliação (reação, aprendizagem, comportamentos e resultados) apresentados inicialmente pelo autor fazem parte da construção de um quinto nível de avaliação, denominado retorno do investimento na formação - ROI, (IQF, 2006).
- Modelo de avaliação de Patton (1978, 1986, 1996): O modelo de Michael Quinn Patton foca-se em dois momentos fundamentais de um processo formativo: o antes e o depois (IQF, 2006). Esta abordagem toma como premissa básica a ideia de que as avaliações devem ser julgadas pela sua utilidade e pelo seu uso naquilo que é necessário para corrigir distorções evidenciadas (Patton, 1997).

Com base nos modelos de avaliação expostos, podemos verificar, que apesar dos diversos *designs*, todos os modelos mantêm asserções relativas ao estudo do impacto da formação na organização.

3.2 A TRANSFERÊNCIA DE APRENDIZAGENS PARA A FUNÇÃO NO POSTO DE TRABALHO

Um dos aspetos principais de legitimação da formação é se existe ou não transferência das aprendizagens adquiridas na formação, para o desempenho das funções, em contexto real de trabalho.

Para as organizações que investem na formação dos seus trabalhadores, é importante saber se as ações atingem os objetivos previstos. Até que ponto transferem para o desempenho das funções, aquilo que apreenderam na formação? Em última instância, até que ponto a formação contribuiu efetivamente para melhorar o desempenho profissional mas também para aumentar a produtividade da organização? Não menos importante será identificar quais os

fatores que podem facilitar ou impedir a aplicação das aprendizagens efetivamente adquiridas?

Estudar a avaliação da transferência é avaliar em que medida o que foi aprendido na formação foi transferido para o posto de trabalho, para o real desempenho das funções e quais os fatores que poderão ajudar ou dificultar a aplicação das aprendizagens efetuadas.

Para Velada & Caetano (2007), a transferência da formação pode ser definida como o grau em que os formandos aplicam regularmente, no seu contexto de trabalho, os conhecimentos, comportamentos ou atitudes que aprenderam num programa de formação.

Uma definição alternativa de Baldwin e Ford (1988, apud. Baharim, 2008) descreve que para que a transferência da formação seja efetiva, é necessário que as competências ou os comportamentos aprendidos sejam generalizados ao contexto de trabalho e mantidos durante um período de tempo após a formação. A transferência da formação, isto é, a manutenção e aplicação das competências aprendidas, exprime pois, o grau em que a formação induziu mudanças comportamentais a longo prazo. A aprendizagem obtida na formação terá pouco valor para as organizações se não for transferida, de alguma forma, para o desempenho profissional. Observa-se, assim, que o conceito de transferência é bastante abstrato e abrangente na medida em que se pode referir a coisas diferentes.¹⁷

De igual modo, é possível distinguir-se entre *transferência próxima* e *transferência distante*. Na perspetiva de Laker, (1990, apud. Velada, 2007), a transferência próxima diz respeito à semelhança entre o que é aprendido no contexto de formação e as situações encontradas no local de trabalho, enquanto a transferência distante ocorre quando o formando aplica o que aprendeu em contextos de trabalho diferentes do conteúdo da formação.¹⁸

¹⁷ De acordo com Baharim (2008), existem três possibilidades de transferência: a *transferência positiva*; a *transferência negativa*; e a *transferência nula*. A transferência positiva ocorre quando a aprendizagem obtida na formação resulta numa melhoria de desempenho da função do formando no seu local de trabalho. A transferência negativa ocorre quando, pelo contrário, a aprendizagem da formação tem como consequência piores desempenhos da função. Existem ainda situações em que se verifica uma transferência nula, ou seja, as novas aprendizagens não exercem qualquer influência no desempenho da função do formando.

¹⁸ Royer, (1979, apud. Velada, 2007), caracteriza também a transferência de diferentes maneiras, ou seja, como *específica* e *não específica*, *literal* e *figurativa*. A transferência específica refere-se às situações em que os estímulos do contexto original de aprendizagem e do contexto de transferência são semelhantes e a transferência não específica diz respeito às situações em que esses estímulos

Outra caracterização importante é apresentada por Gagné, (1970, apud. Velada, 2007), em que a transferência é descrita como *vertical* ou *lateral*. A transferência vertical ocorre quando uma competência contribui para a aquisição de outra competência ou conhecimento com outro nível de complexidade, enquanto que a transferência lateral diz respeito à aquisição de novas competências com o mesmo nível de complexidade.¹⁹

A evidência de que, apenas uma pequena percentagem da formação que é realizada resulta numa efetiva transferência para o trabalho, fez com que este problema só recentemente começasse a receber maior atenção enquanto aspeto essencial para se averiguar o sucesso da formação, para além do estudo das reações imediatas e das aprendizagens dos formandos (Caetano, 2007).²⁰

Sendo a formação fulcral para o sucesso de uma organização, com finalidades fundamentais como a consolidação dos conhecimentos existentes, acompanhar e facilitar a mudança e preparar o futuro (Meignant, 2003), é importante que, não só o levantamento de necessidades de formação e a conceção da ação sejam bem delineados, mas também que se proceda à avaliação do impacto da formação na organização.

Importa assim analisar em que contextos ocorre a transferência da formação, bem como os fatores que a facilitam ou, pelo contrário, dificultam a sua manifestação.

3.2.1 LEARNING TRANSFER SYSTEM INVENTORY – LTSI

O Learning Transfer System Inventory, designado por LTSI²¹, e traduzido para português como Inventário do Sistema de Transferência da Aprendizagem²², foi desenvolvido por Holton, Bates & Seyler (1996), e mais tarde atualizado por Holton,

são diferentes nos dois contextos. Quando o formando transfere as competências intactas para um novo contexto estamos a falar de transferência literal. Por sua vez, a transferência figurativa ocorre quando o formando necessita de recorrer ao seu próprio pensamento como uma ferramenta para descodificar problemas ou para adquirir novas aprendizagens.

¹⁹ De facto, o período após a formação, em que o formando volta a desempenhar a sua função, constitui um fator crítico para que a aprendizagem se mantenha e tenha efeitos reais no desempenho profissional.

²⁰ No caso específico da transferência das aprendizagens, Holton & Baldwin (apud. Caetano, 2007) acrescentam que a investigação realizada nesta área tende a descurar a forma de intervenção para melhorar a transferência pelo que urge que se adotem estratégias mais orientadas para a ação.

²¹ Este instrumento foi validado, para Portugal, por Velada (2007), contudo, e dada a sua relevância teórica e prática e as boas qualidades psicométricas, o LTSI tem vindo a ser adaptado às realidades de outros países.

²² Tradução usado por Velada, 2007

Bates & Ruona (2000), veio preencher uma lacuna existente na avaliação da aprendizagem e nos fatores que influenciam e afetam a transferência das aprendizagens, dando assim resposta a algumas solicitações das organizações.

Como sugerido por estes autores, o LTSI deverá ser muito mais que um questionário de investigação, mas um instrumento prático e utilizável que represente uma ajuda na atividade das organizações.

Este questionário diagnostica a influência de quatro grandes categorias de fatores (características dos formandos, design da formação, motivação e as características do contexto de trabalho) e permite medir não só os fatores de transferência das aprendizagens de uma formação específica para o local de trabalho; como permite perceber os fatores que levam à transferência da formação em termos gerais, possibilitando um feedback credível da adesão dos trabalhadores à formação e da sua importância no contexto profissional dos trabalhadores.

Atualmente o LTSI é composto por 89 afirmações de resposta fechada (escala Likert de 1 a 5, sendo 1, discordo totalmente e 5, concordo totalmente), que representam 16 fatores de transferência (Holton & Bates, 2002). O questionário divide-se em duas partes, a primeira parte é constituída pelo domínio específico da formação, sendo composta por 63 variáveis que medem onze fatores (preparação prévia dos formandos, motivação para transferir, resultados pessoais positivos, resultados pessoais negativos, capacidade pessoal para transferir, suporte dos pares, suporte do supervisor, sanções do supervisor, perceção de validade de conteúdo, design de transferência e oportunidade para utilizar a formação); a segunda parte é constituída pelo domínio geral da formação, sendo composta por 26 variáveis que medem 5 fatores (esforço de transferência – expectativas de desempenho, desempenho – expectativas de resultados, resistência/abertura à mudança, autoeficácia de desempenho e feedback de desempenho).

A partir do questionário original de Holton & Bates (2002), Velada (2007) validou-o para a realidade portuguesa procurando medir as várias variáveis e os diferentes fatores evidenciados no LTSI, passíveis de influenciar a transferência das aprendizagens.

O questionário validado por Velada (2007) introduziu algumas alterações ao LTSI original, nomeadamente²³:

- Ao retirar 6 itens que não saturam em nenhum fator comprometendo a consistência interna;
- Ao introduzir um novo fator: a transferibilidade;
- Ao subdividir o fator sanções do supervisor em sanções de dimensão comportamental e sanções de dimensão cognitiva.

3.2.2 MOTIVAÇÃO PARA TRANSFERIR E OPORTUNIDADE PARA APLICAR A APRENDIZAGEM

Para Noe, (1986, apud. Baharim, 2008, p.44) “...motivação para transferir expressa a vontade dos formandos em aplicarem aquilo que aprenderam, no desenvolvimento das suas funções, constituindo uma influência direta na transferência da formação...”, na medida em que todos os formandos no fim da frequência da ação de formação detêm diferentes níveis de motivação. “O grau de motivação é que vai determinar a transferência, ou não, das aprendizagens para o posto de trabalho...” conforme Holton, (1996, apud. Baharim, 2008, p.43).

As questões relativas à motivação dos formandos, seja para aprender ou para transferir, são apresentadas como condição para que a transferência ocorra (Kirkpatrick, 2006).

De acordo com Baldwin & Ford, (1998, apud. Baharim, 2008, p. 44) “...a motivação para transferir pode ser categorizada em dois tipos: motivação para aprender, também chamada de prontidão para aprender e motivação para transferir”.

Para Yamnill & McLean (2001, apud. Almeida, 2011) mais do que aquisição por parte dos formandos de novos conhecimentos, técnicas ou comportamentos, adquiridos durante a ação de formação, para que a transferência ocorra o que se apresenta como fundamental é a vontade de transferirem aquilo que aprenderam.²⁴

²³ Este instrumento apresenta como vantagem a análise de um vasto conjunto de fatores com influência na transferência das aprendizagens para o posto de trabalho podendo esta análise ser efetuada no caso de uma formação específica através de 12 fatores que resultam do tratamento da informação contida nos 63 itens que compõem a primeira parte do questionário. No que respeita ao apuramento dos fatores da transferência da formação em termos gerais, este efetua-se através de 5 fatores adicionais que correspondem aos 26 itens que compõem a parte final do questionário.

²⁴ De acordo com Holton & Baldwin (2000, apud. Almeida, 2011) as oportunidades para aplicar a formação traduzem a existência, ou não, no local de trabalho, dos recursos necessários e das

A motivação para transferir, de acordo com Colquitt et al. (2000, apud. Velada, 2007), pode estar dependente das crenças de autoeficácia dos formandos, ou seja, sobre a capacidade dos formandos para implementarem as mudanças requeridas pela formação.

No estudo realizado por Seyler et al. (1998, apud. Velada, 2007) verificou-se que os formandos mais confiantes nas suas capacidades para desempenhar com sucesso a sua função foram os que se apresentavam mais motivados para transferir o que aprenderam nas ações de formação.

atividades relevantes que proporcionam a aplicação da formação. No entanto, apesar de este preciso fator constituir-se como relevante, na transferência da formação, tem o mesmo sido negligenciado empiricamente, dado que muitos estudos partem da crença que todos os formandos encontram idênticas oportunidades para aplicar a formação no desenvolvimento das funções (Almeida, 2011).

CAPÍTULO 4

A PSP COMO ORGANIZAÇÃO DE REFORÇO DAS COMPETÊNCIAS DO SEU EFETIVO

4.1 TIPOS DE FORMAÇÃO NA PSP

“As novas realidades mundiais têm fortes implicações e inevitáveis repercussões na inovação e na competitividade, pelo que só o recurso às novas tecnologias e a qualificação dos recursos humanos poderão contribuir para obter uma resposta de sucesso” (Machado, Machado & Portugal, 2014, p. 148).

A aposta na formação profissional por parte das organizações visa, em princípio, tornar os trabalhadores mais flexíveis, mais criativos, potenciando a adaptação e tomadas de decisão.

Neste sentido, e de acordo com a Diretiva Base de Formação - NEP n.º RH/DEPFORM/01/01, de 30/04/08, tem sido política formativa da PSP “...dotar os seus profissionais de competências e qualificações que respondam aos novos desafios, através da criação de um sistema coerente, dinâmico e flexível, que permita às unidades orgânicas autonomia na execução dos seus projetos de formação e a cada profissional desenhar o seu currículo de acordo com as suas motivações e expectativas”.

Em linha com o em vigor na função pública, a Diretiva Base da Formação [DBF] (2008) estrutura a formação profissional na PSP em quatro modalidades: formação inicial, formação de especialização, formação de progressão e formação contínua²⁵.

A Formação Inicial é ministrada na Escola Prática de Polícia e no Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna, visando dotar “...os elementos que ingressam na carreira técnico-policial de um conjunto de competências que

²⁵ Também previsto no DL n.º 243/2015, de 19OUT, artigo 121.º, n.º 4

constituam a garantia de um eficaz e eficiente desempenho funcional e profissional e inerentes à respetiva categoria hierárquica”.²⁶

A Formação de Especialização, pode ser ministrada quer na EPP, quer no ISCPSP, quer na UEP, conforme as categorias hierárquicas, e visa “...conferir, desenvolver ou aprofundar conhecimentos e aptidões profissionais relativamente a determinada técnica ou área do saber, proporcionando o exercício especializado de funções nos correspondentes domínios”²⁷.

Outra modalidade de formação prevista na DBF (2008) é a Formação de Progressão, também ela ministrada em ambos os estabelecimentos de ensino da PSP, tendo em conta a correspondente categoria hierárquica superior, e visa dotar os seus profissionais de conhecimentos e aptidões essenciais e específicas para o exercício de funções com maior complexidade e responsabilidade²⁸.

Por último, e não menos importante, a Formação Contínua, também designada por formação de atualização, permite aos profissionais da PSP a permanente atualização de conhecimentos e suas competências para o desempenho da sua função²⁹.

Todas as modalidades são alvo de avaliação de 1.º e 2.º nível, de acordo com o modelo de Kirkpatrick, apresentado no capítulo anterior deste relatório.

4.2 DIAGNÓSTICO DE NECESSIDADES E ELABORAÇÃO DO PLANO DE FORMAÇÃO

O processo de formação tem de ser adequadamente implementado e gerido, sendo preciso “...descobrir quem necessita de formação e de que género, conhecer e planificar a formação, realizar a formação e, depois, avaliar a sua eficácia” (Buckley, 1998, p. 26, apud. Moreira, 2011, p.49).

Na PSP compete ao DF, nos termos da DBF (2008), o diagnóstico de necessidades e este tem de ser feito anualmente, sendo que, para esse efeito, os departamentos, as unidades e os comandos preenchem um formulário de modelo aprovado remetendo-o ao DF³⁰.

²⁶ Art.º 4º, alínea d) do ponto 1-b, da NEP RH/DEPFORM/01/01

²⁷ Art.º 4º, alínea d) do ponto 2-a, da NEP RH/DEPFORM/01/01

²⁸ Art.º 4º, alínea d) do ponto 3, da NEP RH/DEPFORM/01/01

²⁹ Art.º 4º, alínea d) do ponto 4, da NEP RH/DEPFORM/01/01

³⁰ Art.º 4º, alínea g), da NEP RH/DEPFORM/01/01

Com este diagnóstico pretende-se identificar as necessidades prioritárias de formação para elaboração do plano anual, com a formação prioritária prevista para o ano seguinte, bem como a respetiva previsão de custos.

Não obstante o acima referido, e nos termos da DBF (2008), de forma complementar, as diferentes unidades orgânicas mencionam as suas próprias capacidades formativas, apresentando o seu próprio plano de formação, passível de ser executado exclusivamente com recursos próprios.³¹

A formação prevista no Plano Anual elaborado pelo DF tem "...caráter prioritário e sobrepõe-se à formação promovida pelas unidades que integram o dispositivo da PSP"³².

Como o objeto deste relatório é um curso de especialização desenvolvido pelo Departamento de Formação, da Direção Nacional da PSP, doravante os procedimentos relatados remeter-se-ão para os desenvolvidos por este departamento.

4.3 O CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO DE INVESTIGAÇÃO CRIMINAL DE COMANDO

O Curso de Especialização de Investigação Criminal de Comando [CEICC] é um dos cursos realizados pelo DF cuja gestão e coordenação é da sua competência.

Contudo, para a configuração deste curso no PAF, é tida em consideração o diagnóstico de necessidades, elaborado pelo Departamento de Investigação Criminal, que tem como missão organizar e ministrar a formação de investigação criminal.

O CEICC destina-se a oficiais com funções de comando e coordenação, totalizando uma carga horária de 180 horas e é composto pelas seguintes áreas:

- Área criminal – 63 horas
- Área de intervenção policial e operações técnicas – 40 horas

³¹ Acresce que, apesar de ser ao DF que incumbe a gestão e coordenação de todos os cursos/ações de formação contínua que decorram dentro do âmbito institucional da PSP, quando os diversos departamentos, unidades e estabelecimentos de ensino considerem haver necessidades de formação dos seus elementos que não estejam previstas no plano anual de formação, informam o DF desse facto e, se for caso disso, indicam qual a entidade externa suscetível de reunir as condições para a ministrar (estas ações tendentes ao desenvolver da formação carecem sempre de proposta do departamento e de despacho superior, antes mesmo de qualquer contacto).

³² Art.º 4º, alínea g) do ponto 6, da NEP RH/DEPFORM/01/01

- Área jurídica – 46 horas
- Área informática – 14 horas
- Área de práticas operacionais – 12 horas
- Avaliação teórica - 2
- Encerramento – 3

Este Curso é ministrado desde 2001, sendo que até ao momento a PSP formou 188 oficiais (Quadro 1, Apêndice A).

4.4 AVALIAÇÃO DA FORMAÇÃO COMO ESTRATÉGIA PARA A QUALIDADE

A avaliação da formação pretende identificar em que medida os objetivos da formação foram alcançados, no que diz respeito à aprendizagem por parte dos formandos, e apurar em que medida a obtenção desses mesmos objetivos resulta numa mudança ou melhoria no desempenho dos formandos, no desenvolvimento da sua atividade profissional (Velada, 2007).

A Diretiva Base da Formação [DBF] (2008) assenta numa filosofia profissionalizante, com padrões de elevada qualidade da formação e ela própria prevê a avaliação da formação e a avaliação do impacto da formação, com vista a avaliar a utilidade e os efeitos da formação no desempenho profissional do formando³³.

A avaliação é uma forma de monitorizar a qualidade da formação, ao exigir-se padrões de excelência/exigência, pois a avaliação da formação tem vindo a assumir uma grande importância no quadro das atividades da gestão de recursos humanos, uma vez que “...alguns indicadores de eficácia organizacional têm vindo a demonstrar que já não é suficiente presumir que o simples facto de os indivíduos frequentarem ações de formação resulte sempre em desenvolvimento e melhoria do desempenho individual e organizacional” (Velada, 2007, p. 20).

De um modo geral, a avaliação da formação permite identificar as forças e as fraquezas da formação, medir o sucesso ou insucesso, mas isto não significa avaliar a eficácia da formação.

Avaliar a formação significa “...conhecer e medir os resultados que se pretendem alcançar numa ação de formação, a eficácia da formação diz respeito ao estudo dos fatores relacionados com a formação, dos fatores individuais e dos fatores

³³ Art.º 4º, alínea l) e alínea m) da NEP RH/DEPFORM/01/01

organizacionais que influenciam o processo da formação antes, durante e depois da mesma ter terminado” (Alvarez, Salas & Garofano, 2004, apud. Velada, 2007, p. 22).³⁴

Numa instituição, como a PSP, onde decorre um processo de implementação de qualidade nos seus serviços³⁵, o DF corresponde não só com uma melhoria da qualidade nos seus procedimentos administrativos, mas também com uma melhor implementação dos procedimentos já previstos na DBF (2008) no que à avaliação dos cursos e do impacto que esta formação tem ao nível dos profissionais da PSP, diz respeito.

O processo formativo só termina com a avaliação.

4.5 INVESTIMENTO FINANCEIRO – SUPLEMENTOS DA INVESTIGAÇÃO CRIMINAL

Na PSP, é *conditio sine qua non*, que para obter suplemento de investigação criminal, o profissional deve possuir cursos de especialização que habilitem ao exercício de funções, na área da investigação criminal³⁶, sendo o CEIC um deles, seja na modalidade comando (oficiais), coordenação (chefes) ou investigação (agentes).

O Decreto-Lei n.º243/2015, 19 de Outubro, que aprova o estatuto profissional do pessoal com funções policiais da PSP, define desde os seus artigos 119.º a 122.º as regras relativas ao ensino, estabelecimentos de ensino e formação profissional policial.

O artigo 121.º caracteriza a formação policial na PSP e estabelece diversas regras e procedimentos relativos à estruturação da mesma, estabelecendo o n.º 4, alínea c, a tipificação de especialização de alguns cursos, visando o exercício de funções especializadas.

³⁴ Ou seja, avaliar a eficácia da formação significa demonstrar quais os fatores que podem ter tido um impacto ao nível dos resultados da formação. Desta forma, importa não só descrever os critérios de sucesso de uma formação mas também considerar quais os fatores que os originaram, e desta forma obter através da melhoria contínua, qualidade na e com a formação.

³⁵ Despacho 9/GDN/2015, de 27ABR, publicado na OS n.º 17-1.ª Parte B de 06/05/2015, e NEP ASDDN/GEP/05/01 de 05/05/2016 – Sistema de Gestão da Qualidade da PSP.

³⁶ Despacho 05/GDN/2016, publicado na OS, n.º 15, 1.ª parte-B de 02MAI2016.

Ora o CEICC é um dos cursos que pela sua natureza cabe na tipificação deste artigo³⁷.

O artigo 131.º dispõe no seu n.º 3 que estes suplementos são conferidos em função das particulares condições de exigência relacionadas com o concreto desempenho de cargos e exercício de funções que impliquem, designadamente, penosidade, insalubridade, risco e desgaste físico e psíquico.

No Decreto-Lei n.º 299/2009, de 14 de Outubro (anterior estatuto), o artigo n.º 103.º dispõe o que é o suplemento especial de serviço e a quem é atribuído, “...sendo um acréscimo remuneratório atribuído ao pessoal policial, em funções operacionais, habilitado com os cursos de especialização policiais adequados ao posto de trabalho, pelo exercício de funções em posto de trabalho em condições mais exigentes de penosidade, insalubridade e desgaste físico agravado, correspondentes a funções operacionais em missões de combate à criminalidade organizada ou altamente violenta, de segurança pessoal, de inativação de engenhos explosivos, de manutenção da ordem pública e de investigação criminal...”, sendo o valor de € 149,33 o atribuído aos profissionais da PSP com funções operacionais de investigação criminal.

Se considerarmos que até ao momento a PSP já formou 188 oficiais, e se considerarmos que cada um recebeu o montante supra, pelo menos uma vez, perfaz a quantia de 28.074€. Assim, estamos perante um investimento financeiro expressivo, nos profissionais da PSP, que antes obtiveram investimento formativo.

Mas, qual o retorno volvido?

4.6 POSSIBILIDADE DE RETORNO DO INVESTIMENTO DA INSTITUIÇÃO NA FORMAÇÃO DE INVESTIGAÇÃO CRIMINAL

Nas últimas décadas, as instituições têm vindo a aumentar exponencialmente os recursos financeiros investidos na formação profissional dos seus colaboradores (Velada, 2007).

Ao investir na formação dos seus profissionais, a PSP espera retorno, sob a forma de desempenho, qualidade e de produtividade, assegurando assim que a formação resulta em melhoria do desempenho da função.

³⁷ Despacho 05/GDN/2016, publicado na OS, n.º 15, 1.ª parte-B de 02MAI2016

No nosso estudo este retorno traduz-se numa aplicação do modelo enunciado por Kirkpatrick, em 1959, no terceiro nível, no que respeita à transferência³⁸.

Kirkpatrick (1959, 1996, apud. Velada, 2007) considera que quanto mais positivas forem as reações dos formandos à formação, maior será a probabilidade de ter ocorrido aprendizagem. Só se podem aplicar no local de trabalho as aprendizagens da formação e só se obtêm resultados organizacionais se tiverem ocorrido mudanças no desempenho da função dos formandos.

Este processo pode ser avaliado através de questionário, entrevistas ou levantamentos estatísticos, com prazos compreendidos entre algumas semanas a seis meses após a formação (Meignant, 2003)³⁹.

Com a avaliação de nível 3 consegue-se estimar o desenvolvimento de competências no trabalho, indicar a percentagem de sucesso decorrente da formação, calcular os ganhos antes e após a formação em termos de competências adquiridas, estimar mudanças comportamentais, custos e tempo investido⁴⁰.

Num curso com elevado investimento, como é o CEICC, como vimos no ponto anterior, esta avaliação, na nossa humilde opinião, torna-se essencial, pois atualmente toda a gente avalia a formação, todos têm uma opinião e algo a dizer, e uma opinião, tem efeitos sobre a imagem de uma instituição.

“A ausência de medição objetiva deixa o campo livre à impressão, se não aos boatos” (Meignant, 2003, p. 274).

Se a PSP, através do DF, conseguir com a avaliação suprimir, reorientar, observar e corrigir eventuais erros, em função dos resultados esperados e/ou verificados, num esforço de melhoria contínua, torna-se, sem dúvida, uma instituição com retorno no investimento estratégico, feito no capital humano.

³⁸ A aplicação dos conhecimentos adquiridos permite ao profissional consolidar o que aprendeu, sendo confrontado permanentemente com um processo intelectual de “ida-e-volta entre o que aprendeu e a sua aplicação no terreno” (Meignant, 2003, p. 264).

³⁹ Esta avaliação pode ser feita também, através de auto reportes, de relatos dos superiores hierárquicos, subordinados ou pares e de observações diretas do desempenho da função (Velada, 2007)

⁴⁰ Leonardo da Vinci, Pilot projects, Metodologia do Projeto sobre o Retorno de Investimento em Formação, P/02/B/F/PP – 125502

PARTE II
ANÁLISE EMPÍRICA

CAPÍTULO 5

METODOLOGIA DA PARTE PRÁTICA

5.1 INTRODUÇÃO

A segunda parte do nosso relatório teve por base o LTSI⁴¹, adaptado por Raquel Velada (2007) para o contexto português.

Contudo, considerando que o instrumento, em si, contém indicadores extensos, foi o mesmo adaptado para o contexto policial.

Assim, utilizámos o método quantitativo, com a construção de um inquérito por questionário, para aplicação aos elementos que frequentaram o curso de especialização de investigação criminal, de comando, nos anos de 2009, 2012 e 2014, as três últimas edições deste curso.

5.2 METODOLOGIA: INSTRUMENTOS E PROCEDIMENTOS

5.2.1 QUESTIONÁRIO

Segundo Sousa e Baptista, o questionário é um dos métodos mais frequentes dentro das áreas da Sociologia e Psicologia social, consistindo “...em suscitar um conjunto de históricos/registos, orais ou escritos, em interpretá-los e generalizá-los...” (Sousa e Baptista, 2011, p. 89).

Em termos estatísticos, para a caracterização das amostras, procedeu-se a uma análise descritiva dos dados recolhidos através do inquérito por questionário.

Para avaliar a forma como os inquiridos responderam às questões, e dadas as características das variáveis (nominais e ordinais) utilizaram-se os testes de inferência estatística não paramétricos para variáveis independentes, nomeadamente, o Mann-Whitney (U) e Kruskal- Wallis (KW) (Marôco, 2014, apud. Ribeiro, 2015)

⁴¹ Learning Transfer System Inventory.

O grau de significância (p) utilizado na análise é de 5%.

O tratamento e análise estatística foram efetuados com recurso o *Excel Microsoft Office 2013*.

5.2.2 VALIDAÇÃO E PRÉ-TESTE DO QUESTIONÁRIO

O questionário, quanto ao seu conteúdo, forma e escrita, foi validado por um painel de especialistas, composto pelo Professor Doutor Alberto da Costa Ribeiro Peixoto, o Mestre/Doutorando António Lourenço Gomes Pimentel, o Dr. Rui Manuel Nunes Fernandes, o Mestre Paulo Jorge Silva Marques, e o Superintendente José Carlos Bastos Leitão, sendo os dois primeiros docentes do ISCP SI.

Deste painel foram feitas as seguintes sugestões: Na Parte I do questionário, para a questão 04, foi alterada a palavra “promoção” e na questão 06 a palavra “sistema”. Na Parte II na introdução foi alterada a palavra “sistema” e na pergunta 16 adicionado a palavra “judiciários”.

“O pré-teste ao questionário consiste num conjunto de verificações feitas, de forma a confirmar que ele é realmente aplicável com êxito, no que diz respeito a dar uma resposta efetiva aos problemas levantados pelo investigador” (Sousa e Baptista, 2011, p. 100).

Realizadas as alterações sugeridas pelo painel de especialistas, foi aplicado o questionário a três inquiridos, um do curso de 2009, um do curso de 2012 e um do curso de 2014. Não houve propostas de alteração ao questionário.

O tempo de preenchimento variou entre três e quatro minutos.

5.2.3 QUESTIONÁRIO FINAL

Após a validação, pré-teste e feitas as alterações sugeridas, construiu-se a versão final do questionário que consta no Apêndice C.

A parte I do questionário é composta por 11 questões fechadas de escolha múltipla e visa caracterizar os inquiridos em termos sociodemográficos, mais concretamente a faixa etária, género, categoria profissional, naturalidade, habilitações literárias, ano em que frequentou o CEICC⁴² e a experiência como comandante no SICPSP⁴³.

⁴² Curso de Especialização de Investigação Criminal de Comando.

⁴³ Sistema de Investigação Criminal da Polícia de Segurança Pública.

A parte II do questionário é formada por vinte questões fechadas de escolha múltipla, com resposta com escala, usando-se para o efeito uma escala de tipo *Likert*⁴⁴ com cinco alternativas, permitindo estabelecer o grau de concordância ou discordância dos inquiridos com as afirmações apresentadas.

Estas visam responder às perguntas de partida, às hipóteses e objetivo do trabalho.

A implementação do questionário foi realizada através da plataforma do *Google Drive*, durante o período de 19 de abril⁴⁵ a 29 de maio de 2016⁴⁶.

A resposta dos inquiridos foi feita por via direta, onde cada um registou as suas opções.

5.2.4 CARACTERIZAÇÃO DO UNIVERSO

“O Universo é a designação que se dá ao conjunto total dos casos sobre os quais se pretende retirar conclusões” (Hill e Hill, 2009, p. 41, apud. Ribeiro, 2015, p. 53), compreendendo, neste caso, todos os formandos do CEICC realizados em 2009, 2012 e 2014, sendo que em 2009 formaram-se 25 oficiais, em 2012 formaram-se 15 oficiais e em 2014 foram 25.

5.2.5 DIMENSÃO DA AMOSTRA

A utilização do método quantitativo a uma determinada amostra ocorre devido ao fato do investigador não ter tempo “...nem recursos suficientes para recolher e analisar dados de cada um dos casos que constituem o Universo...” (Hill e Hill, 2009, p. 42, apud. Ribeiro, 53).

Nesse sentido, pressupõe-se a recolha de informações através da “...inquirição de um grupo representativo da população em estudo” (Sousa e Baptista, 2011, p. 90-91) que permita extrapolar as conclusões obtidas à restante população.

Segundo Sarmiento (2013^a, apud. Ribeiro, 2015, pp.53-54), definimos “ **o tamanho da amostra aleatória simples** (n), para uma **população finita** (N), quando se pretende estimar uma proporção da população (p), com um nível de

⁴⁴ Escala impar: de 1 a 5, sendo 1, discordo totalmente e 5, concordo totalmente.

⁴⁵ Data inicial formal para o universo de formandos, pois os pré-testes foram iniciados a 04ABR2016.

⁴⁶ Inicialmente tinham sido previstas três semanas para receber as respostas dos questionários, mas este prazo teve de ser aumentado pois pretendeu-se aumentar o número de respostas.

confiança (λ) e um grau de precisão (D)” (p. 23). A autora complementa que “...quando não se conhece a proporção (p) opta-se pela hipótese mais pessimista, isto é, 0,5...” (Sarmiento, 2013a, p. 23). O nível de confiança pretendido para o estudo era de 95% ($\lambda=0,95\%$) e o nível de significância de $D=5\%$. Para o nível de confiança escolhido, a distribuição normal apresenta o valor $Z_{\alpha/2} \pm 1,96$. (Ribeiro, 2015, p.54).

No entanto, o nível de confiança que se obteve foi de 90% ($\lambda=0,90\%$), conforme dedução constante no Apêndice D, obtendo o resultado de 53 formandos.

CAPÍTULO 6

APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DE RESULTADOS

6.1 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Após a aplicação dos questionários, (Apêndice E) obteve-se um total de 54 questionários respondidos, sendo que 21 correspondem ao curso de 2009, 12 ao curso de 2012 e 21 ao curso de 2014.

Todos estavam devidamente preenchidos, tendo sido realizado o tratamento e análise de dados a um total de 54 casos representativos do universo em estudo.

6.1.1 CARACTERIZAÇÃO SOCIODEMOGRÁFICA

Da análise dos resultados sociodemográficos (Apêndice F), em termos de faixa etária, obteve-se um total de 23 (42,6%) inquiridos entre 22 e 32 anos, 23 (42,6%) inquiridos entre os 33 e 43 anos e 8 (14,8%) de inquiridos entre os 44 e os 54 anos.

Nenhum dos inquiridos possui mais de 55 anos, conforme se pode ver no gráfico abaixo.

1 - Idade: (54 respostas)

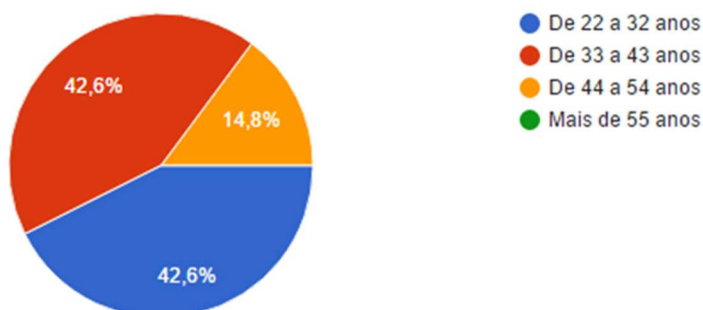


Gráfico 1: Idade dos oficiais que frequentaram o CEICC de 2009, 2012 e 2014

Relativamente ao género dos inquiridos, em termos globais, 51 (94,4%) são do género masculino e apenas 3 (5,6%) são do género feminino, sendo notória uma superioridade do género masculino:

2 - Género: (54 respostas)

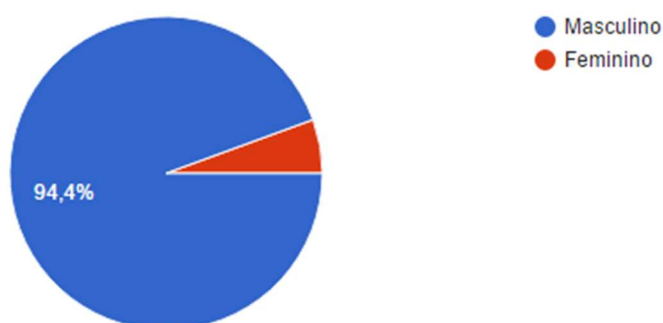


Gráfico 2: Género dos oficiais que frequentaram o CEICC de 2009, 2012 e 2014

Em relação à categoria dos inquiridos, na sua totalidade, os mesmos são subcomissários, sendo 39 (72%) os inquiridos deste posto; 14 (26%) são comissários e 1 (2%) é intendente.

3 - Posto: (54 respostas)

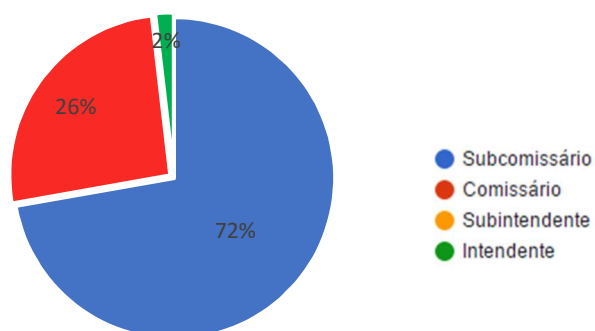


Gráfico 3: Categoria dos oficiais que frequentaram o CEICC de 2009, 2012 e 2014

Quanto à origem do posto, em termos globais e como exposto no Gráfico 4, constata-se que 47 (87%) são do curso de formação de oficiais de polícia e 7 (13%) do curso de promoção a oficiais de polícia.

4 - Origem do posto: (54 respostas)

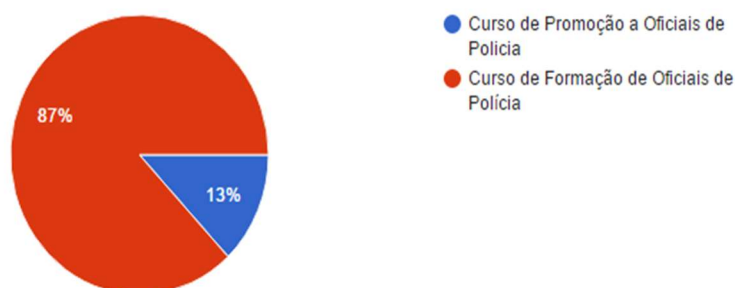


Gráfico 4: Origem do posto dos oficiais que frequentaram o CEICC de 2009, 2012 e 2014

No que respeita ao grau académico, 32 (59,3%) inquiridos têm licenciatura, 20 (37%) têm mestrado e 2 (3,7%) têm outro tipo de formação. Denote-se, que os inquiridos foram formados no ISCPSI, sendo estas licenciaturas e mestrados praticamente todos da formação inicial ali ministrada, seja pré ou pós-bolonha.

5 - Grau académico: (54 respostas)

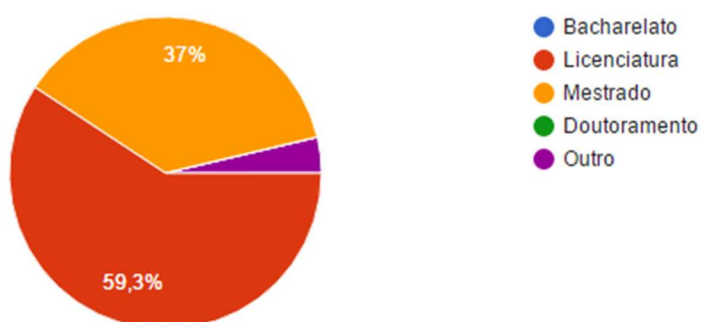


Gráfico 5: Grau académico dos oficiais que frequentaram o CEICC de 2009, 2012 e 2014

Quando se analisa a experiência profissional, o Gráfico 6 demonstra que 37 (68,5%) dos inquiridos desempenha funções no SICPSP há cerca de 1 a 5 anos, 14 (25,9%) encontra-se entre 6 a 10 anos a desempenhar funções no SICPSP e 3 (5,6%) se encontra há mais de 10 anos a desempenhar funções no SICPSP.

6 – Experiência enquanto elemento do Sistema de Investigação Criminal (anos de serviço na função):

(54 respostas)

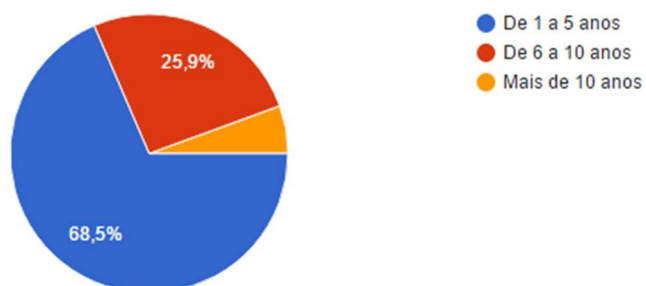


Gráfico 6: Experiência profissional no SICPSP dos que frequentaram o CEICC de 2009, 2012 e 2014

Relativamente à questão de frequência do CEICC, verificamos que dos inquiridos 21 (38,9%) são dos cursos de 2009 e 2014 e 12 (22,2%) são do curso realizado em 2012.

7 – Ano em que frequentei o Curso de Investigação Criminal de Comando:

(54 respostas)

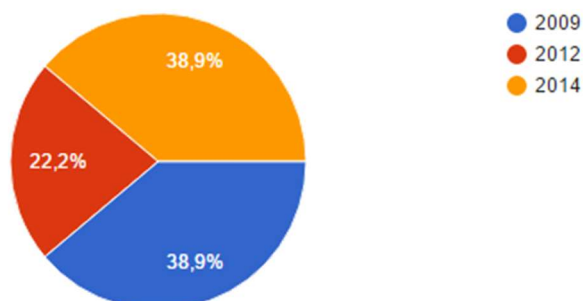


Gráfico 7: Ano em que os oficiais inquiridos frequentaram o CEICC

Questionados sobre se já pertenciam ao SICPSP quando foram nomeados para frequentar o CEICC, 45 (83%) dos inquiridos responderam que sim e 09 (17%) responderam que não.

8 – Quando frequentei o curso já me encontrava na SICPSP: (54 respostas)

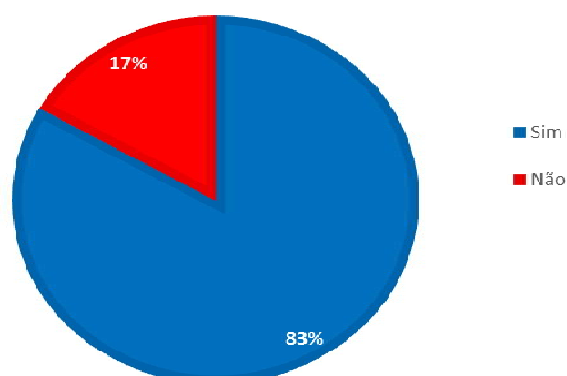


Gráfico 8: Pertença ao SICPSP antes da frequência do CEICC

A pergunta seguinte está relacionada com a anterior, e assim, questionados se não estando no SICPSP antes de frequentarem o curso, se ingressaram neste após a formação, 5 (55,6%) responderam que sim e 4 (44,4%) responderam que não.

9 – Se na pergunta anterior respondeu não, indique se no final do curso ingressou na SICPSP:
(9 respostas)

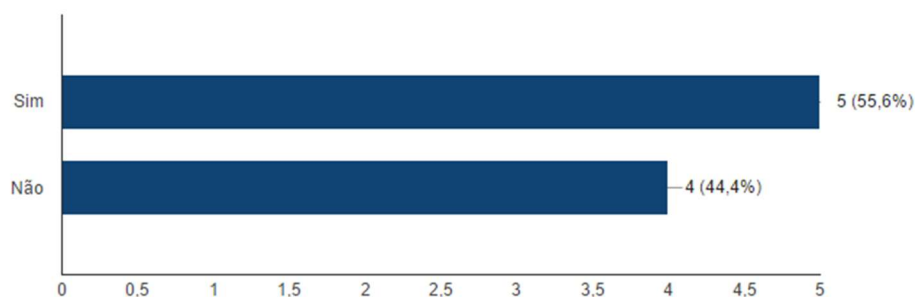


Gráfico 9: Ingresso no SICPSP após o CEICC

Foi colocada a questão seguinte aos inquiridos, de forma a sabermos se ainda desempenham funções de comando, sendo que 36 (66,7%) dos 54 inquiridos responderam que sim e 18 (33,3%) responderam que não.

10 – Ainda me encontro a desempenhar funções como Comandante na Investigação Criminal:
(54 respostas)

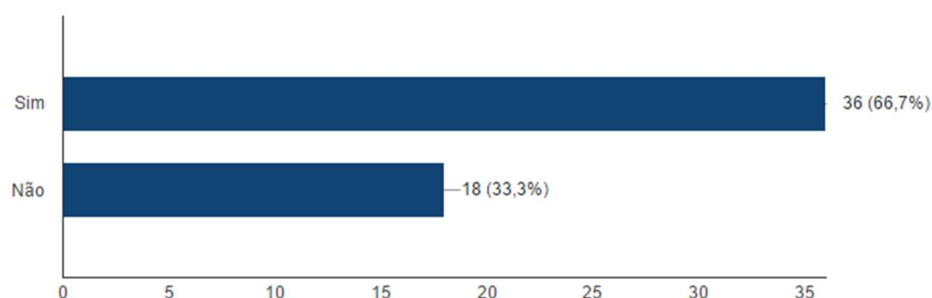


Gráfico 10: Relação sobre o atual desempenho de funções como Comandante na IC

Para percebermos a temporalidade da pergunta anterior, aos que responderam que não, solicitamos que indicassem há quanto tempo não se encontram a desempenhar estas funções, ao qual 4 (22%) responderam há mais de 1 ano, 4 (22%) há mais de 2 anos, 4 (22%) há mais de 4 anos, 3 (17%) há mais de 3 anos.

Um (6%) inquirido respondeu que não se encontra no sistema há 5 anos e 2 (11%) dos inquiridos responderam há mais de 5 anos que não se encontram no SICPSP.

11 – Se na pergunta anterior respondeu não, indique há quanto tempo não se encontra no Sistema de Investigação Criminal:

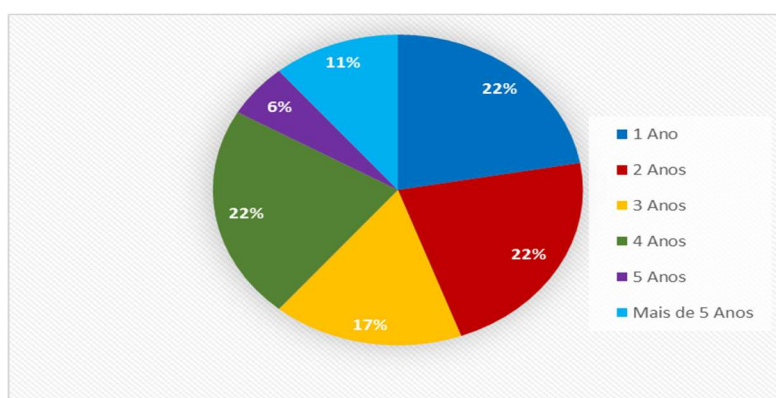


Gráfico 11: Espaço temporal sobre há quanto tempo não desempenham funções como Comandantes de IC

6.2 PERCEÇÃO DA UTILIDADE DA FORMAÇÃO

Para este ponto do nosso trabalho, fizemos a seguinte pergunta que relacionámos com a seguinte hipótese:

PD1: O formando tem percepção da utilidade da formação que recebeu?

H5. A formação recebida resultou num benefício para o formando e para a instituição.

De modo a conseguir uma resposta a esta questão, elaborámos no questionário as seguintes perguntas:

- 4 - A formação é muito útil para o desempenho da função enquanto oficial pertencente ao SICPSP.
- 16 – Noto melhoria ao nível da recetividade dos demais operadores judiciais após a formação.
- 18 – A formação ajudou a melhorar a imagem externa do meu serviço.
- 20 – Após a formação recebida constatei a existência de lacunas pessoais no desempenho diário da função (utilidade da formação).

Da resposta a estas quatro perguntas obteve-se os seguintes resultados:

Escala numérica	Escala	Pergunta 4	Pergunta 16	Pergunta 18	Pergunta 20	Geral Total	Media
1	Discordo completamente	3	11	5	1	20	5
2	Discordo	1	19	13	7	40	10
3	Não concordo nem discordo	8	14	22	25	69	17,25
4	Concordo	35	9	12	19	75	18,75
5	Concordo completamente	7	1	2	2	12	3
	Total	54	54	54	54	216	54

Tabela 1: Análise das perguntas de resposta à utilidade da formação

Na Tabela 1 podemos verificar que do total de 54 (100%) respostas, em média, 5 (9%) oficiais discordam completamente com a utilidade da formação recebida, 10 (18,5%) discordam, 17 (31,5%) oficiais não têm opinião acerca da utilidade da formação recebida e 21 (41%) inquiridos concordam com a utilidade da mesma.

No entanto, se isolarmos a Pergunta 4, dos 54 inquiridos, 42 têm percepção da utilidade da formação, o que equivale a 78% dos inquiridos (Quadro 2, Apêndice F). No entanto, quando questionados sobre a existência de lacunas ao nível das suas competências, 25 inquiridos (46%) não têm opinião acerca das mesmas.

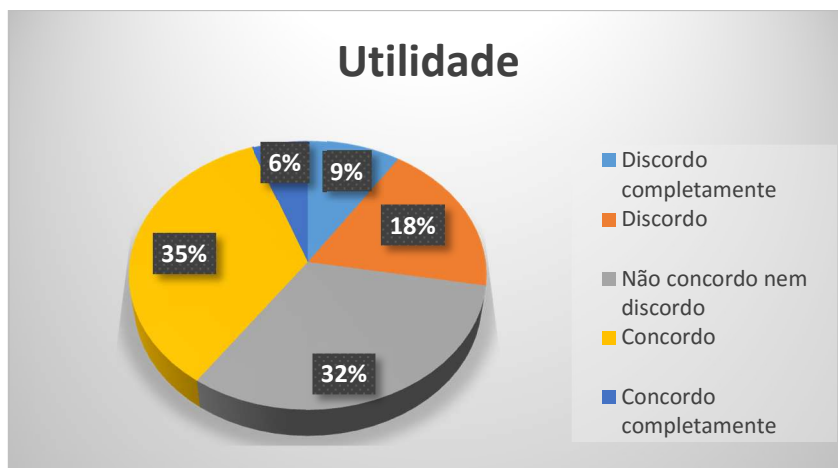


Gráfico 12: Gráfico percentual dos resultados sobre utilidade da formação

Daqui resulta que 41% dos inquiridos vê utilidade na formação recebida, 27% dos inquiridos discorda com esta utilidade, e 32% dos inquiridos não têm opinião acerca da mesma.

Assim, cruzámos as respostas destas quatro perguntas com o número de elementos que pertenciam ao SICPSP e os que não pertenciam, antes de frequentarem o curso, e obtivemos os seguintes resultados:

Pergunta 4 + 16 + 18 + 20	Não	Sim	Total Geral
Concordo	36%	34%	35%
Concordo completamente	3%	6%	6%
Discordo	22%	18%	19%
Discordo completamente	8%	9%	9%
Não concordo nem discordo	31%	32%	32%
Total Geral	1	1	1

Tabela 2: Cruzamento entre elementos que pertencem e os que não pertencem ao SICPSP e utilidade

Não existe grande variação na perceção da utilidade da formação entre os elementos que pertenciam ao SICPSP e aqueles que ainda não pertenciam antes de frequentarem o curso, o que de alguma forma contribui para validar os resultados obtidos.

Especialmente no que se refere à Pergunta 4, as medidas de tendência central confirmam o elevado grau de concordância (moda 4), com uma percentagem de

opiniões “Concordo” e “Concordo Completamente” a situar-se nos 78% (Quadro 3, Apêndice F).

6.3 MOTIVAÇÃO PARA TRANSFERIR A APRENDIZAGEM

Para este ponto do nosso trabalho, fizemos a seguinte pergunta que relacionámos com a seguinte hipótese:

PD2: O formando tem a motivação necessária para transferir a aprendizagem?

H 4. A motivação para transferir a aprendizagem para função no local de trabalho resulta das expectativas do desempenho da função;

De modo a conseguir uma resposta a esta questão, elaborámos no questionário as seguintes perguntas:

- 1 – *Pertencer ao SICPSP, é para mim motivo de orgulho, porque integro uma estrutura com prestígio.*
- 2 – *Antes de frequentar a formação conhecia o programa do curso.*
- 5 – *Quando terminei a formação estava ansioso por aplicar o que aprendi.*
- 14 – *A formação dá garantia de permanência no SICPSP.*

Da resposta a estas quatro perguntas obteve-se os seguintes resultados:

Escala numérica	Escala	Pergunta 1	Pergunta 2	Pergunta 5	Pergunta 14	Geral	Media
1	Discordo completamente	1	7	3	17	28	7
2	Discordo	1	21	5	14	41	10,25
3	Não concordo nem discordo	9	8	23	16	56	14
4	Concordo	31	17	18	3	69	17,25
5	Concordo completamente	11	1	5	4	21	5,25
	Total	53	54	54	54	215	53,75
		1					

Tabela 3: Análise das perguntas de resposta sobre a motivação para transferência da aprendizagem.

Na Tabela 3 podemos verificar que do total de 54 (100%) respostas, em média, 7 (13%) oficiais discordam completamente estarem motivados para transferir para o local de trabalho o que aprenderam, 10 (18%) discordam, 14 (29%) oficiais não têm opinião acerca da sua motivação, 17 (31%) encontravam-se motivados e 5 (9%) completamente motivados.

Na Pergunta 1, um dos inquiridos optou por não responder.

No que se refere à motivação para transferir a aprendizagem, a Pergunta 1 (Pertencer à SICPSP, é para mim motivo de orgulho), é a única cujas medidas de tendência central (mediana e moda, 4) provam o elevado grau de concordância, o qual não se repetirá nas Perguntas 2, 5 e 14 (Quadro 5, Apêndice F).

No entanto, se isolarmos a Pergunta 5, dos 54 inquiridos, 23 é o número de oficiais que se encontravam motivados para aplicar os conhecimentos adquiridos, mas 23 é também o número de oficiais que não têm opinião acerca da sua motivação, correspondendo a 43% dos inquiridos (Quadro 4, Apêndice F).

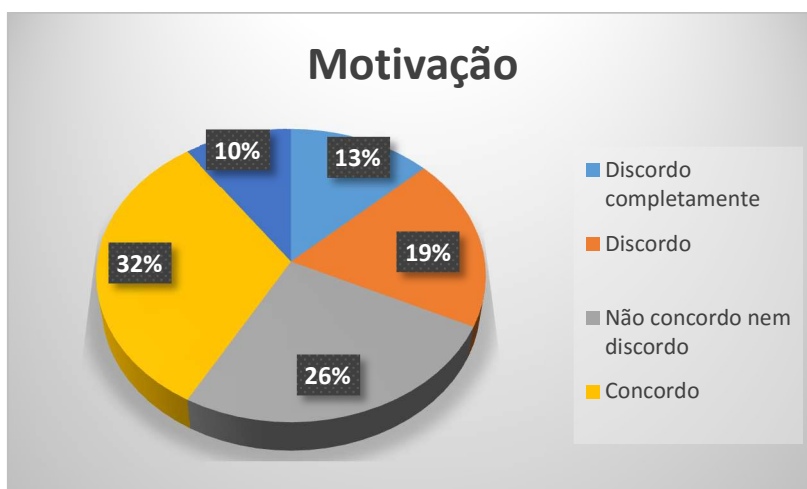


Gráfico 13: Gráfico percentual dos resultados sobre motivação para transferir a aprendizagem

Ou seja, daqui resulta que 42% dos inquiridos encontra-se motivado com a formação, 32% dos inquiridos discorda com esta motivação, e 26% dos inquiridos não têm opinião acerca da mesma.

Na Tabela seguinte o cruzamento das respostas destas quatro perguntas com o número de elementos que pertenciam ao SICPSP e os que não pertenciam, antes de frequentarem o curso, onde obtivemos os seguintes resultados:

Pergunta 1+2+5+14	Não	Sim	Total Geral
Concordo	33%	32%	32%
Concordo completamente	6%	11%	10%
Discordo	19%	19%	19%
Discordo completamente	17%	12%	13%
Não concordo nem discordo	25%	26%	26%
Total Geral	1	1	1

Tabela 4: Cruzamento entre elementos que pertencem e os que não pertencem ao SICPSP e motivação.

Não se obtém grande variação no fator motivação entre os elementos que pertenciam ao SICPSP e aqueles que ainda não pertenciam antes de frequentarem o curso.

6.4 CAPACIDADE INDIVIDUAL PARA TRANSFERIR

Para este ponto do nosso trabalho, fizemos a seguinte pergunta que relacionámos com a seguinte hipótese:

PD3: O formando sente-se com capacidade individual para transferir?

H 3. A capacidade individual para transferir está significativamente relacionada com confiança obtida pela formação;

De modo a conseguir uma resposta a esta questão, elaborámos no questionário as seguintes perguntas:

- *3 -Antes de frequentar a formação já sabia como a mesmo iria contribuir para o meu desempenho*
- *12 – A minha confiança nesta matéria aumentou desde que frequentei a formação*
- *13 – Estou confiante para transmitir a outros o que aprendi.*
- *19 – Esforço-me por aplicar o que aprendi*

Da resposta a estas quatro perguntas obteve-se os seguintes resultados:

Escala numérica	Escala	Pergunta 3	Pergunta 12	Pergunta 13	Pergunta 19	Geral	Media
1	Discordo completamente	3	2	1	1	7	1,75
2	Discordo	15	6	1	1	23	5,75
3	Não concordo nem discordo	17	17	15	9	58	14,5
4	Concordo	19	24	28	35	106	26,5
5	Concordo completamente	0	5	9	8	22	5,5
	Total	54	54	54	54	216	54

Tabela 5: Análise das perguntas de resposta sobre a capacidade de transferência das aprendizagens para o local de trabalho.

Na Tabela 5 podemos verificar que do total de 54 (100%) respostas a média é maioritariamente positiva (Quadro 6 e Quadro 7, Apêndice F).

Em média, apenas 8 (15%) oficiais discordam terem capacidade para aplicar o que aprenderam na formação, 14 (26%) oficiais não têm opinião acerca desta sua capacidade, e 32 (59%) sentem-se capazes de aplicar o que aprenderam.

No entanto, se isolarmos a Pergunta 19, dos 54 inquiridos, 2 (4%) oficiais não se esforçam por aplicar os seus conhecimentos e 9 (17%) não têm opinião acerca do seu esforço. Se o relacionarmos com a Pergunta 12 verifica-se que 8 (15%) oficiais não sentem que a sua confiança nesta matéria, após o curso tenha melhorado, 17 (31%) não têm opinião e 29 (54%) sentem que a sua confiança aumentou com a formação recebida.

É neste conjunto de questões relativas à capacidade individual para transferir que é mais consistente o elevado grau de concordância (moda 4), com as percentagens a ultrapassar os 50% nas opiniões “Concordo” e “Concordo Completamente” nas Perguntas 12 (53%), 13 (69%) e 19 (80%) (Quadro 7, Apêndice F).

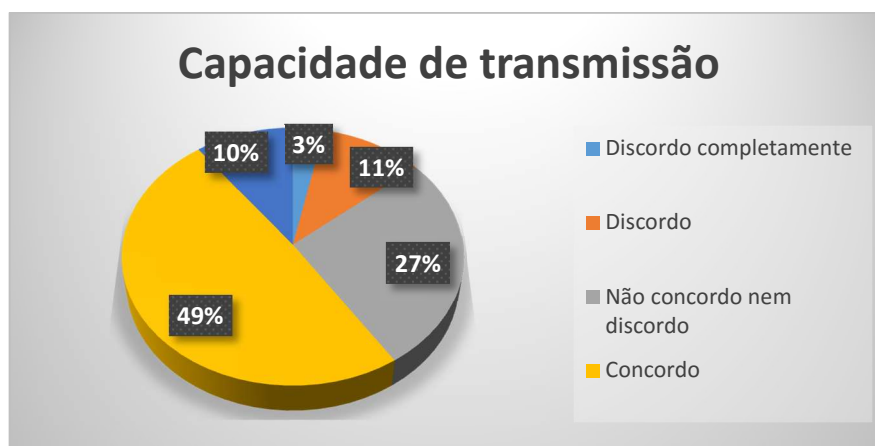


Gráfico 14: Gráfico percentual dos resultados sobre capacidade para transferir a aprendizagem

Daqui resulta que 52% dos inquiridos sente-se capaz de transferir o que aprendeu com a formação, 14% dos inquiridos discorda com esta capacidade, e 27% dos inquiridos não têm opinião acerca da mesma.

Fazendo o cruzamento das respostas destas quatro perguntas com o número de elementos que pertenciam ao SICPSP e os que não pertenciam, antes de frequentarem o curso, onde obtivemos os seguintes resultados:

Pergunta 3+12+13+19	Não	Sim	Total Geral
Concordo	53%	48%	49%
Concordo completamente	6%	11%	10%
Discordo	11%	11%	11%
Discordo completamente	0%	4%	3%
Não concordo nem discordo	31%	26%	27%
Total Geral	1	1	1

Tabela 6: Cruzamento entre elementos que pertencem e os que não pertencem ao SICPSP e capacidade para transferir as aprendizagens.

Existe uma variação mínima entre estes dois grupos de estudo, contudo sem grande significância.

6.5 DESENVOLVIMENTO DE NOVAS COMPETÊNCIAS

Para este ponto do nosso trabalho, fizemos a seguinte pergunta que relacionámos com a seguinte hipótese:

PD4: Existiu desenvolvimento de novas competências?

H 2. A eficácia do desempenho resultante da melhoria ou aquisição de novas competências está significativamente relacionada com a transferência das aprendizagens;

De modo a conseguir uma resposta a esta questão, elaborámos no questionário as seguintes perguntas:

- 6 – A formação aumentou a minha produtividade (eficiência).
- 7 – A formação contribuiu para melhorar o meu desempenho (aliado à qualidade – eficácia).
- 15 – Após a formação que recebi tenho uma maior capacidade para me relacionar com o Sistema de Justiça.
- 17 – A formação ministrada no curso permitiu-me crescer como profissional.

Da resposta a estas quatro perguntas obteve-se os seguintes resultados:

Escala numérica	Escala	Pergunta 6	Pergunta 7	Pergunta 15	Pergunta 17	Geral	Media
1	Discordo completamente	2	1	4	2	9	2,25
2	Discordo	11	6	11	3	31	7,75
3	Não concordo nem discordo	11	9	21	14	55	13,75
4	Concordo	26	35	14	31	106	26,5
5	Concordo completamente	4	3	4	4	15	3,75
	Total	54	54	54	54	216	54

Tabela 7: Análise das perguntas de resposta sobre o desenvolvimento de novas competências

Na Tabela 7 podemos verificar que do total de 54 (100%) respostas em média, apenas 10 (18%) oficiais discordam terem adquirido novas competências com a formação, 14 (30%) oficiais não têm opinião acerca deste fator, e 30 (52%) concordam que adquiriram novas competências.

Verificamos uma média positiva em todas as perguntas, no entanto a Pergunta 15 mantém um valor elevado de respostas de oficiais sem opinião quanto à sua capacidade de relacionamento com o sistema de justiça – 39% (Quadro 8, Apêndice F).

Quanto à temática em referência (desenvolvimento de novas competências), as medidas de tendência central demonstram o elevado grau de concordância (moda 4), com as opiniões “Concordo” e “Concordo Completamente”, a revelarem-se acima dos 50% nas Perguntas 6 (55%), 7 (71%) e 17 (64%) (Quadro 9, Apêndice F).

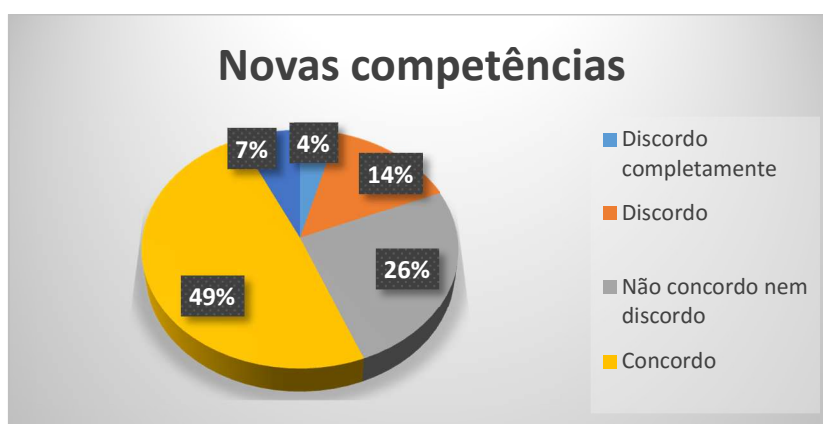


Gráfico 15: Gráfico percentual dos resultados sobre aquisição de novas competências

Ou seja, daqui resulta que 56% dos inquiridos sente que adquiriu novas competências e cresceu como profissional com a formação, 18% dos inquiridos discorda com este facto, e 26% dos inquiridos não têm opinião acerca do mesmo.

Após o cruzamento das respostas destas quatro perguntas com o número de elementos que pertenciam ao SICPSP e os que não pertenciam, antes de frequentarem o curso, obtivemos os seguintes resultados:

Pergunta 6+7+15+17	Não	Sim	Total Geral
Concordo	56%	48%	49%
Concordo completamente	0%	8%	7%
Discordo	11%	15%	14%
Discordo completamente	6%	4%	4%
Não concordo nem discordo	28%	25%	25%
Total Geral	1	1	1

Tabela 8: Cruzamento entre elementos que pertencem e os que não pertencem ao SICPSP e aquisição de novas competências.

Mais uma vez não se nota grande variação entre os oficiais que já pertenciam ao SICPSP e os que não pertenciam.

6.6 OPORTUNIDADE PARA TRANSFERIR AS APRENDIZAGENS

Para este ponto do nosso trabalho, fizemos a seguinte pergunta que relacionámos com a seguinte hipótese:

PD5: O formando teve oportunidade para transmitir a aprendizagem?

H 1. A transferência das aprendizagens está significativamente relacionada com a oportunidade;

De modo a conseguir uma resposta a esta questão, elaborámos no questionário as seguintes perguntas:

- 8 – O meu trabalho permite-me aplicar o que aprendi.
- 9 – O meu superior hierárquico exige-me maior eficiência desde que frequentei a formação.
- 10 – O meu superior hierárquico faculta-me meios para aplicar os conhecimentos adquiridos na formação (oportunidade para transmitir aliada à existência de meios materiais).

- 11 – *Tenho oportunidade para transferir o que aprendi no meu local de trabalho.*

Da resposta a estas quatro perguntas obteve-se os seguintes resultados:

Escala numérica	Escala	Pergunta 8	Pergunta 9	Pergunta 10	Pergunta 11	Geral	Media
1	Discordo completamente	1	7	5	1	14	3,5
2	Discordo	4	24	10	5	43	10,75
3	Não concordo nem discordo	5	20	27	9	61	15,25
4	Concordo	40	3	12	33	88	22
5	Concordo completamente	3	0	0	6	9	2,25
	Total	54	54	54	54	215	53,75
		1	0	0	0		

Tabela 9: Análise das perguntas de resposta sobre a oportunidade para transferir para o local de trabalho as aprendizagens

Na Tabela 9 podemos verificar que do total de 54 (100%) respostas, em média, 15 (28%) oficiais discordam sobre terem oportunidade de aplicar o que aprenderam na formação e sobre a existência de uma maior exigência por parte do superior tiveram esta oportunidade.

Verificamos uma média positiva nas Perguntas 8 e 11, no entanto nas Pergunta 9 e 10, quando questionados acerca do envolvimento do superior hierárquico direto, obtém-se um valor elevado de respostas de oficiais, sem opinião quanto à exigência de maior eficiência e quanto à facilitação de meios para aplicar os conhecimentos (Quadro 10, Apêndice F).

Ainda quanto aos resultados obtidos, importa acentuar o elevado grau de concordância (moda 4), nas Perguntas 8 e 11, em que os valores percentuais das opiniões “Concordo” e “Concordo completamente” foram respetivamente 81% (Pergunta 8) e 72% (Pergunta 11). No sentido oposto, não pode deixar de se mencionar os valores da Pergunta 9 (o meu superior hierárquico exige-me maior eficiência desde que frequentei a formação) em que apenas 6% declarou concordância (moda 2) (Quadro 11, Apêndice F).

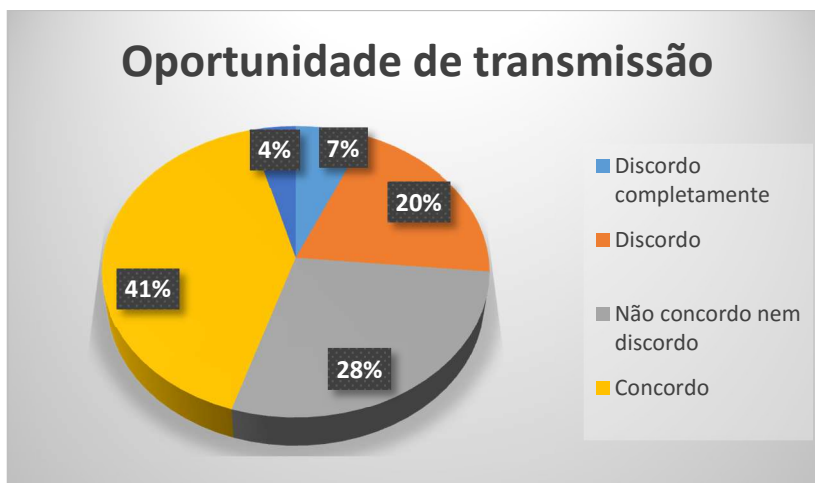


Gráfico 16: Gráfico percentual dos resultados sobre oportunidade para transferir a aprendizagem

Daqui resulta que 45% dos inquiridos sente existiu oportunidade para transferir a aprendizagem para o local de trabalho, 27% dos inquiridos discorda com este facto, e 28% dos inquiridos não têm opinião acerca do mesmo.

Após o cruzamento das respostas destas quatro perguntas com o número de elementos que pertenciam ao SICPSP e os que não pertenciam, antes de frequentarem o curso, obtivemos os seguintes resultados:

Pergunta 8+9+10+11	Não	Sim	Total Geral
Concordo	33%	42%	41%
Concordo completamente	0%	5%	4%
Discordo	36%	17%	20%
Discordo completamente	8%	6%	7%
Não concordo nem discordo	22%	30%	28%
Total Geral	1	1	1

Tabela 10: Cruzamento entre elementos que pertencem e os que não pertencem ao SICPSP e oportunidade para aplicar conhecimentos.

Se tivermos em conta o facto de que 9 (16%) dos inquiridos não pertenciam ao SICPSP antes de frequentarem o CEICC e que destes, 4 (7%) não chegaram sequer a ingressar no SICPSP, percebemos a variação existentes nesta tabela.

CAPÍTULO 7

CONCLUSÕES, LIMITAÇÕES E PERSPETIVAS PARA OUTROS TRABALHOS

7.1 INTRODUÇÃO

Chegados às conclusões e recomendações finais do relatório, é hora de respondermos à resposta da pergunta de partida, à verificação, ou não verificação, das hipóteses propostas, bem como ao cumprimento dos objetivos delineados para a investigação.

Por fim, apresentamos algumas linhas de investigação, para trabalhos futuros, abertas com a nossa investigação.

7.2 VERIFICAÇÃO DAS HIPÓTESES

No Capítulo I deste relatório foi proposto a verificação de 5 hipóteses, concluindo o seguinte:

A Hipótese 1 verifica-se, visto que após a formação do CEICC, o oficial quando chega ao seu local de trabalho, desde que tenha oportunidade, transmite na sua função os conhecimentos adquiridos em formação.

A Hipótese 2 também se verifica, sendo que mais de metade dos inquiridos concorda que a eficácia e eficiência ganha com a formação melhorou o seu desempenho pessoal e profissional.

Quanto à Hipótese 3 a mesma verifica-se, pois com a formação mais de metade dos inquiridos responderam estar mais confiantes na sua atuação e desta forma consideram-se capazes de transferir para a sua atuação profissional o que aprenderam, bem como transmitir a outros o que aprenderam, esforçando-se por aplicar o que aprenderam.

No que respeita à Hipótese 4, verifica-se de igual modo, pois mais de metade dos inquiridos é da opinião que a formação não lhes dá garantia de permanência

no SICPSP, uma estrutura de grande prestígio, sendo que nem todos, no final da formação se sentem motivados para transferir a aprendizagem para a função no local de trabalho e presumimos devido a esta incerteza de permanência no sistema.

Por último a Hipótese 5, verifica-se parcialmente pois apesar de mais de metade dos inquiridos ver utilidade na formação que recebeu enquanto elemento do SICPSP, o número de inquiridos sem opinião quanto ao impacto que a sua formação e desempenho individual tem ao nível da instituição é colossal.

7.3 CONFIRMAÇÃO DO OBJETIVO DO TRABALHO

Tendo em conta os objetivos propostos na abertura da investigação, consideramos que estes foram cumpridos.

Objetivo principal:

Documentar se existiu retorno para a PSP, do investimento feito nos formandos, que receberam formação em Investigação Criminal de Comando.

Consideramos que este objetivo foi cumprido após a análise dos questionários e verificado que, além de existir um esforço grande por parte da grande maioria dos inquiridos em aplicar os conhecimentos apreendidos, a maioria manteve-se na especialidade para a qual recebeu formação.

Objetivos específicos:

- 1. Analisar, através dos questionários, se os formandos transferiram no local de trabalho aquilo que apreenderam e aprenderam na formação e se houve aperfeiçoamento do seu desempenho.*
- 2. Contribuir para que a PSP utilize um instrumento útil, em termos de avaliação do impacto, da formação no terceiro nível de avaliação (de acordo com modelo de avaliação de Kirkpatrick).*

Consideramos que estes objetivos foram cumpridos na íntegra, pois primeiro efetuou-se a análise a 54 questionários e obteve-se a confirmação de que com o CEICC existiu aperfeiçoamento no seu desempenho pessoal e profissional e

esforço por aplicarem o que aprenderam, desta forma transferindo para o local de trabalho o conhecimento apreendido e aprendido.

Em relação ao segundo objetivo específico, ao sugerirmos a aplicação do questionário LTSl, validado para o contexto português, por Raquel Velada (2007) e fazendo as adaptações, consideradas necessárias para a avaliação de cursos ministrados no DF, de acordo com a DBF, é nossa humilde opinião ter contribuído com um instrumento útil e eficiente.

7.4 RESPOSTA ÀS QUESTÕES DE INVESTIGAÇÃO

Atendendo às perguntas formuladas e aqui reproduzidas, neste relatório, conclui-se que:

Com base nos resultados obtidos, verifica-se que existe transferência das aprendizagens obtidas, através de formação de investigação criminal, que a PSP ministra aos seus elementos oficiais, para o local de trabalho.

Os inquiridos têm noção da utilidade e da importância da formação que receberam, no entanto nem todos conseguem compreender a sua importância e o impacto que a mesma tem ao nível da imagem da instituição, no que respeita à relação com as entidades judiciais.

Apesar de terem desenvolvido novas competências e sentirem-se aptos, ou com capacidade individual para transmitir para o local de trabalho aquilo que aprenderam, nem todos se sentem motivados para o fazer. E isto talvez pela incerteza que se prende com a permanência no SICPSP.

Verifica-se que, aos elementos que se mantém no SICPSP é dada oportunidade para aplicarem os seus conhecimentos, no entanto, nota-se uma certa inatividade por parte do superior hierárquico direto.

Por último, em termos conclusivos, podemos falar na existência de três grupos de formandos, que apresentam características distintas: uns mais motivados, uns indiferentes e outros presentes porque nomeados.

Os motivados, representando 42% da amostra, são aqueles que percebem a utilidade da formação e que possuíam motivação e capacidade para transferir os conhecimentos adquiridos.

Os indiferentes, agrupando 26% da amostra, são os que não manifestam opinião sobre as questões, assumindo uma posição de indiferença quanto à existência ou não da formação.

Por último os que estão presentes porque nomeados, que agregam 32% da amostra, e são aqueles que consideram que a formação não serve para nada, frequentando a formação mais por obrigação, do que por a considerarem uma mais-valia.

7.5 REFLEXÕES FINAIS

Chegados a este momento do nosso trabalho, importa agora refletir sobre, não só os aspetos positivos, mas também sobre os aspetos menos positivos encontrados.

Apesar de se terem verificado as hipóteses, as perguntas e objetivos deste trabalho, importa referir que o facto de existir uma grande percentagem de oficiais sem opinião quanto às perguntas que lhe são colocadas, faz-nos pensar acerca do perfil dos mesmos.

A PSP, enquanto instituição empreendedora, que aposta na formação dos seus elementos, tem interesse na rentabilização da formação ministradas e quando se verifica que elementos que nunca pertenceram ao SICPSP são nomeados para frequentar um curso, que faculta uma especialidade, e no final não ingressam na mesma, leva-nos a questionar a nomeação dos mesmos.

Como rentabilizar formação que não é transferida?

7.6 RECOMENDAÇÕES

A realização desta investigação na área da formação deve ser considerada como uma colaboração e contributo para melhorar os métodos de avaliação dos cursos de formação contínua em desenvolvimento na PSP, bem como propor um instrumento facilmente adaptável à especialidade, seja ela investigação criminal, armas e explosivos, segurança privada, etc.

Assim, o presente trabalho deve ser visto e considerado como um novo passo para a metodologia de avaliação da transferência de aprendizagem para o local de trabalho, alternativo ao existente e previsto na DBF.

Neste sentido, recomenda-se também que sejam revistas as políticas e práticas de seleção de formandos em sala de aula, em vigor na PSP.

7.7 LIMITAÇÕES DA INVESTIGAÇÃO

O presente trabalho académico poderia ter sido alargado a todos os cursos de Investigação criminal (investigadores e coordenadores). No entanto, o hiato temporal rigorosamente delimitado para a realização do estudo, condicionaram essas opções.

Além disso, denotou-se uma grande resiliência na obtenção de respostas, pois a signatária teve de insistir 7 vezes para conseguir uma amostra significativa face ao público em causa.

7.8 INVESTIGAÇÕES FUTURAS

Ao longo do Relatório, exploramos a transferência da formação no terceiro nível de avaliação de Kirkpatrick, aliada a conceitos como a utilidade, motivação capacidade individual de transferência e oportunidade para o mesmo e aquisição de novas competências no CEICC.

Julgamos ser pertinente fazer o mesmo em todos os cursos ministrados ao nível nacional.

Sugerimos também, para futuras investigações, a avaliação do último nível de Donald Kirkpatrick, ou seja o impacto da formação ao nível dos objetivos organizacionais e aplicação do ROI (retorno do investimento em formação).

Assinatura

Paula Cunha
Comissário

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alliger, G. M., Tannenbaum, S. I., Bennett, W. Jr., Traver, H. & Shotland, A. (1997). A meta-analysis of the relations among training criteria. *Personnel Psychology*, 50, pp. 341-358.
- Almeida, A. & Alves, N. (2011). *A Formação Profissional nas Empresas Portuguesas: Entre a Tradição e os Desafios da Competitividade*. II Simposium Nacional sobre Formação e Desenvolvimento Organizacional. Lisboa: ISCTE, pp. 121-136.
- Baharim, S. B. (2008). *The Influence of Knowledge Sharing on Motivation to Transfer Training: A Malaysian Public Sector Context*. PhD. Thesis, School of Management, Faculty of Business and Law, Victoria University, pp.18-51.
- Baldwin, T. T., & Ford, J. K. (1988). *Transfer of training: A review and directions for future research*. *Personnel Psychology*, 41 (1), pp. 63-105.
- Caetano, A. (2001). Mudança e intervenção organizacional. Em J. N. J.M.C. Ferreira, *Manual de Psicossociologia das Organizações*, Lisboa: McGraw-Hil, pp. 531-565.
- Caetano, A. & Velada, R. (2007). Motivação para transferir a formação para o local de trabalho. Em A. C. (Coord.), *Avaliação da Formação: Estudos em organizações portuguesas*. Lisboa: Livros Horizonte.
- Caetano, A. & Velada, R. (2007). O problema da transferência na formação profissional. Em A. C. (Coord.), *Avaliação da Formação: Estudos em organizações portuguesas*. Lisboa: Livros Horizonte.
- Chiavenato, I. (2010). *Gestão de Pessoas* (3º ed.). Rio de Janeiro: Editora Elsevier-Campus, pp.374-376.
- Instituto para a Qualidade da Formação(2006). *Guia para avaliação da formação*. Lisboa: IQF, p.54 e pp.201-245
- Fortin, M. (2003). *O processo de investigação: da concepção à realização* (3º ed.). Loures: Lusociência.
- Holton, E. F. III. (1996). The flawed four-level evaluation model. *Human Resource Development*, 7 (1), pp. 5-21.
- Holton, E., Bates, R. & Ruona, W. (2000). Development of a generalized learning transfer system inventory. Em *Human Resource Development Quarterly*, 11 (4), pp. 333-360. Fevereiro 18, 2016, em ABI/INFORM Global. (Document ID: 66090106).
- Holton, E. F. III, & Bates, R. (2002). *The LTSI administration's guide*. Baton Rouge, LA: School of Human Resource Education and Workforce Development.
- Holton E. (2006). Learning transfer system inventory, Administrators guide, *Journal of European Industrial Training*, 33 (7), pp.635 - 656.
- Kirkpatrick, D. (1996). Great ideas revisited: revisiting Kirkpatrick's four-level model. *Training & Development*, 50, pp. 54-57.
- Kirkpatrick, D. (1998). *Evaluation training programs: the four levels* (2º ed.). San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.
- Kirkpatrick, D. & Kirkpatrick, J. (2006). *Evaluating training programs: the four levels*. (3º ed.). San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.

- Kirkpatrick, D. & Kirkpatrick, J. (2007). *Implementing the four levels: a practical guide for effective evaluation of training programs*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.
- Machado, A., Machado, D., & Portugal, M. (2014). *Organizações: introdução à gestão e desenvolvimento das pessoas*. Lisboa: Escolar Editora.
- Meignant, A. (2003). *A Gestão da Formação* (2º ed.), Lisboa: D. Quixote.
- Moreira, M. (2011). *Recrutamento, seleção, formação e avaliação de desempenho na Polícia de Segurança Pública - repercussões na motivação, satisfação e desempenho*, Tese de Mestrado, Universidade do Minho: Escola de Economia e Gestão, p. 49.
- Noe, R. (1986). Trainees' Attributes and attitudes: neglected influences on training effectiveness. *Academy of Management Review*. 11, (4), pp. 736-749.
- Noe, R., Hollenbeck, J., Gerhart, B. & Wright, P. (2006). *Human resource management: gaining a competitive advantage* (5º ed.). New York: McGraw-Hill Irwin.
- Patton, M. (1997). Utilization-focused evaluation: the new century text (3º ed.), *American Journal of Evaluation*, September 21, 1997, 18, Thousand Oaks: Sage Publications, pp. 195-208.
- Pina e Cunha, M. et al. (2010). *Manual de Gestão de Pessoas e do Capital Humano*, Lisboa: Edições Sílabo.
- Quivy, R. & Campenhoudt, L. (2005). *Manual de investigação em ciências sociais* (4º ed.). (J. Marques, M. Mendes, & M. Carvalho, Trans.), Lisboa: Gradiva.
- Ramos, E. & Bento, S. (2010). As competências: quando e como surgiram. Em M. Ceitil, *Gestão e desenvolvimento de competências*, Lisboa: Edições Sílabo, pp. 85-118.
- Rebelo, J. (2011). *Conceção e gestão da formação*. Mestrado em Segurança e Higiene no Trabalho, Setúbal: Instituto Politécnico de Setúbal.
- Ribeiro, F. (2015). *A mobilidade interna na PSP: as implicações no desempenho dos agentes da polícia*, Dissertação de mestrado: ISCPSI.
- Sá, R. (2011). *Utilidade da formação e motivação para transferir*. Dissertação de Mestrado. Coimbra: Instituto Superior Miguel Torga (ISMT).
- Salas, E. & Cannon-Bowers, J. (2001). The science of training: A decade of progress. *Annual Review of psychology*, 52, pp. 471-499.
- Sousa, M. & Batista, C. (2011). *Como fazer investigação, dissertações, teses e relatórios segundo Bolonha* (3º ed.). Lisboa: Pactor.
- Velada, A. (2007). *Avaliação da eficácia da formação profissional: factores que afectam a transferência da formação para o local de trabalho*. Tese de doutoramento em Psicologia Social e das Organizações, especialidade em Comportamento Organizacional: ISCTE.
- Velada, R. & Caetano, A. (2007). Motivação para transferir a formação para o local de trabalho. Em (Coord.), & A. Caetano, *Avaliação da formação-Estudos em Organizações Portuguesas*, Lisboa: Livros Horizonte, pp.19-37.
- Velada, R. & Caetano, A. (2007). Training transfer: the mediating role of perception of learning. *Journal of european industrial training*, 31 (4), pp.283-296.
- Vilelas, J. (2009). *Investigação-O processo de construção do conhecimento* (1º ed.). Lisboa: Edições Sílabo, Lda, p.133 e pp.287-295.

LEGISLAÇÃO

- Conselho de Ministros (2009). Decreto-Lei n.º 299/2009, de 14 de outubro (Estatuto de Pessoal Policial da PSP). *Diário da República*, 1.ª Série, n.º 199, 7708-7731.
- Conselho de Ministros (2015). Decreto-lei n.º 243/2015, de 19 de outubro (Estatuto Profissional do pessoal com funções policiais da Polícia de Segurança Pública). *Diário da República*, 1.ª Série, n.º 204.

Outras fontes

Direção Nacional da PSP (02 de maio de 2016). Despacho 05/GDN/2016, publicado na Ordem de Serviço, n.º 15, 1.ª Parte B.

Direção Nacional da PSP (06 de maio de 2015). Despacho 9/GDN/2015, de 27ABR, publicado na Ordem de Serviço n.º 17, 1.ª Parte B.

Direção Nacional da PSP (30 de abril de 2008). Norma de Execução Permanente n.º RH/DEFPPFORM/01/01. Diretiva de Base da Formação: formação profissional da PSP. (Reservado).

Direção Nacional da PSP (05 de maio de 2016). Norma de Execução Permanente n.º ASDDN/GEP/05/01. Sistema de Gestão da Qualidade da PSP. (Reservado).

Leonardo da Vinci, Pilot Projects, *Metodologia do Projeto sobre o Retorno de Investimento em Formação*, P/02/B/F/PP – 125502.

Ministério da Economia e do Emprego, Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, Direcção de Serviços de Qualidade e Acreditação 2011: *Guia do Sistema de Certificação de Entidades Formadoras – Sistemas e Requisitos de Certificação*: versão 2.11.

Internet:

https://elearning.iefp.pt/pluginfile.php/49226/mod_resource/content/0/ManualFormandoFIF.pdf
pesquisado em 20MAI2016

<https://www.ina.pt/index.php/recrutamento-selecao?id=1239>
pesquisado em 20MAI2016

APÊNDICES

APÊNDICES

Apêndice A: Total de oficiais formados com o CEICC na PSP

Apêndice B: Pedido de autorização para a aplicação de questionários por inquérito

Apêndice C: Inquérito aplicado aos oficiais dos CEICC de 2009, 2012, 2014

Apêndice D: Cálculo da amostra em estudo

Apêndice E: Total de inquéritos respondidos.

Apêndice F: Análise individual das questões do questionário por inquérito

Apêndice A:
Total de oficiais formados com o CEICC na PSP

Quadro 1: Número de oficiais formados com o CEICC por Comando

TOTAL CIC	2001		2002			2003	2006	2009	2012	2014	TOTAL
	1º CIC	2º CIC	3º CIC	4º CIC	5º CIC	8º CIC	9º CIC	14º CICCMD	19º CIC	22º CIC	
	Oficiais	Oficiais	Oficiais	Oficiais	Oficiais	Oficiais	Oficiais	Oficiais	Oficiais	Oficiais	
AÇORES	2		1	1	1			3		2	10
MADEIRA	2		1				1	2		2	8
LISBOA	3	3	11			8	8	7	5	10	55
PORTO	2	2	1				5	3	2	3	18
AVEIRO	1	1	1	1	1		2	1	1	1	10
BEJA	1				1		1	1	1	1	6
BRAGA		1	1				1	2		1	6
BRAGANÇA	1	1									2
CASTELO BRANCO	1								1	1	3
COIMBRA	1	1									2
ÉVORA	1										1
FARO	1	1	1	1	1		1	1	2		9
GUARDA	1	1								1	3
LEIRIA	1	2	1	2			1				7
PORTALEGRE	1		1	1				1			4
SANTARÉM	1	2	3	2	1		1		1		11
SETÚBAL	1	2	7				1		1	1	13
VIANA CASTELO	1										1
VILA REAL	1							2	1		4
VISEU	1	1								1	3
DIC/DN							1	1		1	3
DAE/DN								1			1
EPP											0
DGAIEC/SEF					8						8
TOTAL	24	18	29	8	13	8	23	25	15	25	188

Apêndice B: Pedido de autorização para aplicação de questionários por inquérito

Solicitação de autorização para Aplicação de Questionário

■ Paula Alexandra Da Conceição Cunha

Para:  ISCPSP - Direcção Ensino

Cc:  Sergio Ricardo Felgueiras;  Firmo Carpinheiro Ferreira

Bcc:  Marília Jose Sardinha Caldeira;  Diogo Nuno Martins Paulo;  Sergio Manuel Vaz Barata

Anexos:  Questionário II CCDP - Com-1.doc (377 KB) [\[Abrir no Browser\]](#)

quarta-feira, 9 de Março de 2016 16:55

• Reencaminhou esta mensagem em 16-03-2016 18:16.

Exm.º Senhor
Diretor do ISCPSP
Superintendente-Chefe Pedro Clemente

Paula Alexandra da Conceição Cunha, Comissário M/149308, a frequentar o II CCDP, vem desta forma solicitar a Vossa Excelência o envio ao Exm.º Senhor Diretor, do Departamento de Formação da PSP, do questionário, que junto se anexa, para autorização da utilização do mesmo.
O questionário é um instrumento importantíssimo para o desenvolvimento do Relatório Final, com cariz científico, e de extrema relevância para o sucesso do mesmo.

Solicita-se ainda, que o Exm.º Senhor Diretor do Departamento de Formação autorize a cedência dos dados pessoais dos formados que frequentaram o Curso de Investigação Criminal de Comando, **das últimas 3 (três) edições**, pois é a estes que se destina o questionário anexo.

Certa da sua melhor atenção,
Com os melhores cumprimentos, pessoais e profissionais,

Paula Cunha
Comissário



INSTITUTO SUPERIOR DE CIÊNCIAS POLICIAIS E SEGURANÇA INTERNA

Este inquérito tem objetivos académicos e destina-se a recolher informação que permita a realização de um estudo no âmbito do Relatório Final do II Curso de Comando e Direção Policial.

Pretende-se com o mesmo analisar se existiu transferência de aprendizagens do Curso de Investigação Criminal de Comando, para no âmbito profissional, pelos formandos.

Os resultados constituem indicadores, para contribuir na avaliação da existência de retorno do investimento na formação realizada, do Curso de Especialização de Investigação Criminal de Comando.

As suas respostas responsáveis são fundamentais para o sucesso deste estudo.

As respostas são rigorosamente anónimas e serão tratadas de forma agregada, não permitindo a identificação individual.

Por favor responda a todas as questões.

Agradecemos a sua colaboração.

Parte I

1 – Idade:

De 22 a 32 anos ☐ De 33 a 43 anos ☐ De 44 a 54 ☐ Mais de 55 ☐

2 – Género:

Masculino ☐ Feminino ☐

3 – Posto:

Subcomissário ☐

Comissário ☐

Subintendente ☐

Intendente ☐

4 – Origem do posto:

Curso de Promoção a Oficiais de Polícia ☐ Curso de Formação de Oficiais de Polícia ☐

5 – Grau acadêmico:

Bacharelato ☐ Licenciatura ☐ Mestrado ☐ Doutorado ☐ Outro ☐

6 – Experiência enquanto elemento do Sistema de Investigação Criminal (anos de serviço na função):

De 1 a 5 anos ☐ De 6 a 10 anos ☐ Mais de 10 anos ☐

7 – Ano em que frequentei o Curso de Investigação Criminal de Comando:

2009 ☐

2012 ☐

2014 ☐

8 – Quando frequentei o curso já me encontrava na SICPSP:

Sim ☐ Não ☐

9 – Se na pergunta anterior respondeu *não*, indique se no final do curso ingressou na SICPSP:

Sim ☐ Não ☐

10 – Ainda me encontro a desempenhar funções como Comandante na Investigação Criminal:

Sim ☐ Não ☐

11 – Se na pergunta anterior respondeu *não*, indique há quanto tempo não se encontra no Sistema de Investigação Criminal:

1 Ano ☐ 2 Anos ☐ 3 Anos ☐ 4 Anos ☐ 5 Anos ☐ Mais de 5 Anos ☐

Parte II

No exercício das suas funções, enquanto Oficial do Sistema de Investigação Criminal que frequentou o Curso de Especialização de Investigação Criminal de Comando, indique, para cada afirmação, aquilo que considera ser mais adequado relativamente à sua opinião ou desempenho em termos reais, colocando um “x” nos respetivos espaços.

1 – Discordo completamente; **2** – Discordo; **3** – Não concordo nem discordo; **4** – Concordo; **5** – Concordo completamente

Transferência das aprendizagens para a função no local de trabalho					
	1	2	3	4	5
1 – Pertencer à SICPSP, é para mim motivo de orgulho, porque integro uma estrutura com prestígio.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2 – Antes de frequentar a formação conhecia o programa do curso.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3 – Antes de frequentar a formação já sabia como a mesmo iria contribuir para o meu desempenho.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4 – A formação é muito útil para o desempenho da função enquanto oficial pertencente ao SICPSP.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5 – Quando terminei a formação estava ansioso por aplicar o que aprendi.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6 – A formação aumentou a minha produtividade (eficiência).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7 – A formação contribuiu para melhorar o meu desempenho (aliado à qualidade – eficácia).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8 – O meu trabalho permite-me aplicar o que aprendi.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9 – O meu superior hierárquico exige-me maior eficiência desde que frequentei a formação.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10 – O meu superior hierárquico faculta-me meios para aplicar os conhecimentos adquiridos na formação (oportunidade para transmitir aliada à existência de meios materiais).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11 – Tenho oportunidade para transferir o que aprendi no meu local de trabalho.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12 – A minha confiança nesta matéria aumentou desde que frequentei a formação.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13 – Estou confiante para transmitir a outros o que aprendi.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14 – A formação dá garantia de permanência no SICPSP.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15 – Após a formação que recebi tenho uma maior capacidade para me relacionar com o Sistema de Justiça.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16 – Noto melhoria ao nível da receptividade dos demais operadores judiciais após a formação.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17 – A formação ministrada no curso permitiu-me crescer como profissional.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18 – A formação ajudou a melhorar a imagem externa do meu serviço.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19 – Esforço-me por aplicar o que aprendi.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20 – Após a formação recebida constatei a existência de lacunas pessoais no desempenho diário da função (utilidade da formação).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

$$n = \frac{p \times (1 - p)}{\frac{D^2}{(Z_{\alpha/2})^2} + \frac{p \times (1 - p)}{N}}$$

(1)

$$n = \frac{0,5 \times (1 - 0,5)}{\frac{0,05^2}{(1,96)^2} + \frac{0,5 \times (1 - 0,5)}{65}}$$

(2)

$$\begin{aligned} n &= 56 \text{ (para nível de confiança} \\ &\quad \text{95\%)} \\ n &= 53 \text{ (para nível de confiança} \\ &\quad \text{90\%)} \end{aligned}$$

(3)

Apêndice E:

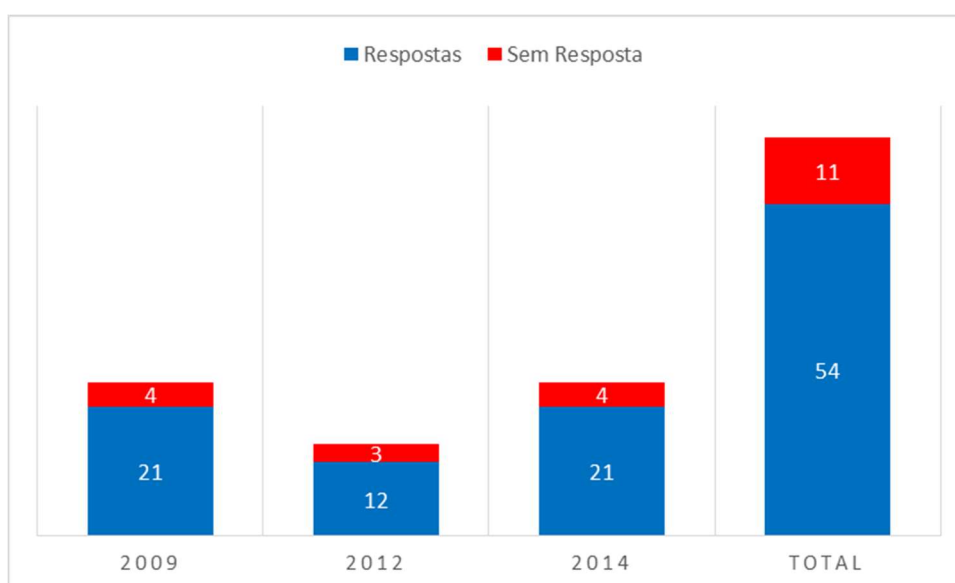
Total de Inquéritos respondidos: Tabela 11 e Gráfico 17



Tabela 11: relação de respostas aos inquéritos por ano

Ano	Respostas	Sem Resposta
2009	21	4
2012	12	3
2014	21	4
Total	54	11

Gráfico 17: Total de inquéritos aplicados



Apêndice F:

Análise individual das questões do questionário por inquérito

Quadro 2: Dados estatísticos resultantes da aplicação do questionário

	Pergunta 4	Valor percentual	Pergunta 16	Valor percentual	Pergunta 18	Valor percentual	Pergunta 20	Valor percentual
Discordo Completamente - 1	3	6%	11	20%	5	9%	1	2%
Discordo - 2	1	2%	19	35%	13	24%	7	13%
Não concordo nem discordo - 3	8	15%	14	26%	22	41%	25	46%
Concordo - 4	35	65%	9	17%	12	22%	19	35%
Concordo Completamente - 5	7	13%	1	2%	2	4%	2	4%
Total	54	100%	54	100%	54	100%	54	100%

Quadro 3: Medidas de tendência Central do quadro 2

	Pergunta 4	Pergunta 16	Pergunta 18	Pergunta 20
Média	3,8	2,4	2,9	3,3
Mediana	4	2	3	3
Moda	4	2	3	3
Desvio Padrão	0,90	1,06	0,99	0,81
Mínimo	1	1	1	1
Máximo	5	5	5	5

Quadro 4: Dados estatísticos resultantes da aplicação do questionário

	Pergunta 1	Valor percentual	Pergunta 2	Valor percentual	Pergunta 5	Valor percentual	Pergunta 14	Valor percentual
Discordo Completamente - 1	1	2%	7	13%	3	6%	17	31%
Discordo - 2	1	2%	21	39%	5	9%	14	26%
Não concordo nem discordo - 3	9	17%	8	15%	23	43%	16	30%
Concordo - 4	31	58%	17	31%	18	33%	3	6%
Concordo Completamente - 5	11	21%	1	2%	5	9%	4	7%
Total	53	100%	54	100%	54	100%	54	100%

Quadro 5: Medidas de tendência Central do quadro 4

	Pergunta 1	Pergunta 2	Pergunta 5	Pergunta 14
Média	3,9	2,7	3,3	2,3
Mediana	4	2	3	2
Moda	4	2	3	1
Desvio Padrão	0,79	1,11	0,97	1,19
Mínimo	1	1	1	1
Máximo	5	5	5	5

Quadro 6: Dados estatísticos resultantes da aplicação do questionário

	Pergunta 3	Valor percentual	Pergunta 12	Valor percentual	Pergunta 13	Valor percentual	Pergunta 19	Valor percentual
Discordo Completamente - 1	3	6%	2	4%	1	2%	1	2%
Discordo - 2	15	28%	6	11%	1	2%	1	2%
Não concordo nem discordo - 3	17	31%	17	31%	15	28%	9	17%
Concordo - 4	19	35%	24	44%	28	52%	35	65%
Concordo Completamente - 5	0	0%	5	9%	9	17%	8	15%
Total	54	100%	54	100%	54	100%	54	100%

Quadro 7: Medidas de tendência Central do quadro 6

	Pergunta 3	Pergunta 12	Pergunta 13	Pergunta 19
Média	3,0	3,4	3,8	3,9
Mediana	3	4	4	4
Moda	4	4	4	4
Desvio Padrão	0,93	0,95	0,81	0,74
Mínimo	1	1	1	1
Máximo	4	5	5	5

Quadro 8: Dados estatísticos resultantes da aplicação do questionário

	Pergunta 6	Valor percentual	Pergunta 7	Valor percentual	Pergunta 15	Valor percentual	Pergunta 17	Valor percentual
Discordo Completamente - 1	2	4%	1	2%	4	7%	2	4%
Discordo - 2	11	20%	6	11%	11	20%	3	6%
Não concordo nem discordo - 3	11	20%	9	17%	21	39%	14	26%
Concordo - 4	26	48%	35	65%	14	26%	31	57%
Concordo Completamente - 5	4	7%	3	6%	4	7%	4	7%
Total	54	100%	54	100%	54	100%	54	100%

Quadro 9: Medidas de tendência Central do quadro 8

	Pergunta 6	Pergunta 7	Pergunta 15	Pergunta 17
Média	3,4	3,6	3,1	3,6
Mediana	4	4	3	4
Moda	4	4	3	4
Desvio Padrão	1,01	0,83	1,04	0,86
Mínimo	1	1	1	1
Máximo	5	5	5	5

Quadro 10: Dados estatísticos resultantes da aplicação do questionário

	Pergunta 8	Valor percentual	Pergunta 9	Valor percentual	Pergunta 10	Valor percentual	Pergunta 11	Valor percentual
Discordo Completamente - 1	1	2%	7	13%	5	9%	1	2%
Discordo - 2	4	8%	24	44%	10	19%	5	9%
Não concordo nem discordo - 3	5	9%	20	37%	27	50%	9	17%
Concordo - 4	40	75%	3	6%	12	22%	33	61%
Concordo Completamente - 5	3	6%	0	0%	0	0%	6	11%
Total	53	100%	54	100%	54	100%	54	100%

Quadro 11: Medidas de tendência Central do quadro 10

	Pergunta 8	Pergunta 9	Pergunta 10	Pergunta 11
Média	3,8	2,4	2,9	3,7
Mediana	4	2	3	4
Moda	4	2	3	4
Desvio Padrão	0,76	0,78	0,88	0,86
Mínimo	1	1	1	1
Máximo	5	4	4	5

ANEXOS

ANEXOS

Anexo A: Autorização para aplicação dos questionários.

Anexo A:
Autorização para aplicação dos questionários

POLÍCIA SEGURANÇA PÚBLICA

INSTITUTO SUPERIOR DE CIÊNCIAS POLICIAIS E SEGURANÇA INTERNA

DIRECÇÃO DE ENSINO

SECRETARIA ESCOLAR



Exmo. Senhor
Diretor Nacional Adjunto/Unidade Orgânica de
Recursos Humanos
(Departamento de Formação)
DN/PSP - Largo da Penha de França, 1

Sua Referência:

Sua Comunicação:

Nossa Referência: 122/SECDE/2016

Classificador: M/149308

Processo: SECDE201600002CCD

Data: 2016-04-07

Assunto: PEDIDO DE COLABORAÇÃO PARA A REALIZAÇÃO DO RELATÓRIO FINAL DO
CCDP

Assinatura
O Diretor Nacional Adjunto/Unidade Orgânica de Recursos Humanos
José Ferreira da Oliveira
Superintendente-Chefe

1. O Curso de Comando e Direção Policial (CCDP), no seu plano de estudos, aprovado pela Portaria n.º 199/2014, de 3 de outubro, compreende a elaboração de um relatório final, conforme o art.º 4.º, n.ºs 2 e 4, da referida portaria, que deverá, obrigatoriamente, incidir sobre um dos temas aprovados por despacho de SEXA o Diretor Nacional da PSP, de 29 de outubro de 2014.

2. Neste sentido, a Comissária M/149308, Paula Alexandra da Conceição Cunha, irá realizar o seu relatório final subordinado ao tema "Transferência de aprendizagens – Análise do Curso de Investigação Criminal de Comando", do qual é Orientador o Mestre Firmino Carpinteiro Ferreira.

3. Deste modo, solicita-se a V.ª Ex.ª autorização para o seguinte:

a) Autorização para a aplicação do questionário, em anexo, aos elementos que frequentaram o Curso de Investigação Criminal de Comando, das últimas 3 (três) edições.

b) Solicita-se ainda, autorização da cedência dos dados pessoais dos formados que frequentaram o referido curso.

4. A aplicação do questionário, bem como a autorização para a cedência dos dados, torna-se imprescindível para a realização do Relatório Final.

5. Mais se informa V.ª Ex.ª que a Comissária Paula Cunha se compromete ao dever de confidencialidade e anonimato, relativamente aos dados recolhidos, fora do âmbito do seu trabalho.

REGIÃO NACIONAL PSP/DAG	Entrada Nº 11777
SEÇÃO RESPONDÊNCIA	Data 14 ABR. 2016
	P: 3 Foj
	14/04/2016

Assinatura
O Diretor
Pedro José Lopes Clemente
Superintendente-Chefe



R. 1.º de Maio, n.º 1 1249-040 Lisboa Tel: 213613900 Fax: 213630535 www.icsp.pt
icsp@icsp.pt

111110
Página 1/1